

INDITEX

INFORME DE
GESTIÓN INTEGRADO
2022

INDITEX



31 de enero de 2023
(Cifras expresadas en millones de euros)

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2022

Situación de la entidad

La información relativa a la "Situación de la entidad" se encuentra recogida en el apartado 4. Nuestra estrategia del Estado de Información no Financiera del Grupo Inditex.

Estructura organizativa

El gobierno corporativo de Inditex se articula a través de los órganos y mecanismos institucionales y operacionales siguientes:

/ Junta General de Accionistas

/ Consejo de Administración

/ Comisión Ejecutiva

/ Comité de Dirección

/ Comisión de Auditoría y Cumplimiento

/ Comisión de Nombramientos

/ Comisión de Retribuciones

/ Comisión de Sostenibilidad

/ Comité de Transparencia de Mercado

/ Comité de Ética

Evolución y resultado del negocio

Indicadores fundamentales de carácter financiero y no financiero

Inditex sigue centrando su atención en cuatro áreas clave: Una propuesta de moda única, la optimización de la experiencia de cliente, la sostenibilidad y el talento y compromiso de nuestras personas. Durante 2022 Inditex ha experimentado una progresión muy fuerte en su modelo de negocio.

El modelo integrado de Inditex tuvo en 2022 un fuerte desempeño operativo. Las ventas, EBITDA y beneficio neto han alcanzado máximos históricos.

En 2022 el tráfico y la venta en tienda crecieron de manera destacada. Un aspecto clave para este desempeño ha sido la diferenciación de nuestras tiendas. La venta online continúa progresando de manera satisfactoria y se ha situado por encima de las cifras récord de 2021.

Inditex cesó el 5 de marzo de 2022 la operación de sus 514 tiendas y de sus plataformas online en la Federación Rusa. Las 82 tiendas y las plataformas online en Ucrania han estado cerradas desde el 24 de febrero de 2022.

Las ventas en tienda aumentaron en 2022 un 23% debido al crecimiento del tráfico comercial y a la creciente productividad de nuestras tiendas. Este fuerte crecimiento se ha alcanzado con un 10% menos de tiendas y un 6% menos de espacio comercial que en 2021. Nuestro enfoque continuo en la optimización y digitalización de tiendas continúa siendo clave.

El Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas un incremento del dividendo del 29% para el ejercicio 2022 hasta 1,20€ por acción, integrado por un dividendo ordinario de 0,796€ y un dividendo extraordinario de 0,404€ por acción. El dividendo se compone de dos pagos iguales: El 2 de mayo de 2023 un pago de 0,60 € por acción, correspondiente al dividendo ordinario. El 2 de noviembre de 2023 un pago de 0,60€ por acción (0,196€ ordinario + 0,404€ extraordinario).

En 2022 Inditex abrió tiendas en 33 mercados. El Grupo se mantuvo muy activo en las actividades de optimización de tiendas (201 aperturas, 186 reformas que incluyen 94 ampliaciones y 349 absorciones). Al cierre del ejercicio 2022 Inditex operaba 5.815 tiendas.

Area total de venta (m2)	2022	2021	22/21
Zara (Zara y Zara Home)	3.027.914	3.140.790	(4) %
Pull&Bear	368.418	399.699	(8) %
Massimo Dutti	218.263	256.505	(15) %
Bershka	458.374	512.644	(11) %
Stradivarius	304.075	321.147	(5) %
Oysho	96.314	111.372	(14) %
Total	4.473.358	4.742.157	(6) %

En 2022 el espacio bruto ha aumentado un 4,5%. El espacio neto, que incluye las absorciones, se redujo un 6%. Excluyendo la superficie cerrada en la Federación Rusa el espacio neto ha crecido un 1%.

A continuación se incluye información sobre el número de tiendas por formato:

Formato	31/01/2023	31/01/2022
Zara	1.885	2.007
Zara Home	427	482
Pull&Bear	789	864
Massimo Dutti	548	682
Bershka	860	971
Stradivarius	849	915
Oysho	457	556
Total	5.815	6.477

Tiendas propias y franquiciadas al cierre del ejercicio 2022:

Formato	Gestión Propia	Franquicias	Total
Zara	1.616	269	1.885
Zara Home	341	86	427
Pull&Bear	624	165	789
Massimo Dutti	436	112	548
Bershka	694	166	860
Stradivarius	647	202	849
Oysho	369	88	457
Total	4.727	1.088	5.815

Las ventas en tiendas propias y franquiciadas:

Formato	Gestión Propia	Franquicias
Zara (Zara y Zara Home)	87 %	13 %
Pull&Bear	79 %	21 %
Massimo Dutti	79 %	21 %
Bershka	81 %	19 %
Stradivarius	76 %	24 %
Oysho	81 %	19 %
Total	85 %	15 %

En el Anexo III se incluye la ubicación de las tiendas por mercado y formato al cierre del ejercicio.

En 2022 nuestras colecciones han sido muy bien acogidas por los clientes. Las ventas alcanzaron los 32.569 millones de euros (+17,5% sobre 2021; +18% a tipo de cambio constante). Las ventas crecieron (i) en todas las áreas geográficas (ii) tanto en tiendas físicas como online y (iii) en todos los formatos.

Las ventas online también crecieron de manera satisfactoria, un 4% sobre la cifra récord de 2021, alcanzando los 7.806 millones de euros. La interacción con el cliente sigue siendo muy alta.

A continuación se muestra un detalle de las ventas por formato:

Formato	2022	22/21
Zara (Zara y Zara Home)	23.761	21 %
Pull&Bear	2.152	15 %
Massimo Dutti (*)	1.593	4 %
Bershka	2.384	10 %
Stradivarius	2.056	13 %
Oysho	623	4 %
Total	32.569	18 %

*Excluye las ventas de Uterqüe reportadas en 2021 como parte de las ventas de Massimo Dutti.

El cuadro siguiente muestra un desglose de las ventas en tiendas y online por zona geográfica:

Area	2022
Europa (sin España)	47,5 %
América	20,0 %
Asia y RdM	18,1 %
España	14,4 %
Total	100 %

En 2022 la ejecución del modelo de negocio ha sido muy satisfactoria. El margen bruto aumentó un 17%, hasta 18.559 millones de euros. El margen bruto porcentual alcanzó un 57% (-8 pbs).

El fuerte control de las operaciones y la implementación de eficiencias ha permitido que el aumento de los gastos operativos se sitúe en el 15%, por debajo del crecimiento de las ventas. Incluyendo todos los cargos por arrendamientos, los

gastos operativos crecieron 5 puntos porcentuales por debajo del crecimiento de las ventas.

	2022	2021	22/21
Gastos de personal	4.753	4.179	14 %
Arrendamientos operativos	859	519	66 %
Otros gastos operativos	4.255	3.898	9 %
Total	9.867	8.596	15 %

El EBITDA alcanzó los 8.649 millones de euros (+20%) y el EBIT llegó a 5.520 millones de euros (+29%).

La tabla siguiente muestra el desglose de los resultados financieros:

	2022	2021
Ingresos (gastos) financieros netos	56	(17)
Gastos financieros arrendamientos	(116)	(92)
Diferencias de cambio netas	(155)	(33)
Total	(214)	(142)

Los resultados de las sociedades consolidadas por el método de la participación ascendieron a 53 millones de euros.

El Beneficio antes de Impuestos aumentó un 28% hasta los 5.358 millones de euros. El desglose del beneficio antes de impuestos por formato se muestra a continuación:

BAI por formato		
Formato	2022	2021
Zara (Zara y Zara Home)	4.002	2.890
Pull&Bear	355	317
Massimo Dutti	226	250
Bershka	326	321
Stradivarius	371	332
Oysho	78	89
Total BAI	5.358	4.199

El beneficio neto aumentó un 27% sobre 2021, situándose en 4.130 millones de euros.

Retorno sobre los fondos propios (ROE), definido como Beneficio atribuido entre fondos propios medios del ejercicio:

	2022	2021
Beneficio atribuido a la dominante	4.130	3.243
Fondos propios a principio de ejercicio	15.733	14.520
Fondos propios a final de ejercicio	17.008	15.733
Fondos propios medios	16.371	15.126
Retorno sobre Fondos propios	25 %	21 %

Retorno sobre el capital empleado (RoCE), definido como beneficio antes de impuestos entre capitales medios empleados del ejercicio (Recursos propios más deuda financiera neta):

	2022	2021
Resultado antes de impuestos	5.358	4.199
Capital empleado medio:		
Recursos propios medios	16.371	15.126
Deuda financiera neta media (*)	-	-
Total capital empleado medio	16.371	15.126
Retorno sobre Capital empleado	33 %	28 %

(*) Cero con caja neta

Retorno sobre el capital empleado por formato:

Formato	2022	2021
Zara (Zara y Zara Home)	31 %	25 %
Pull&Bear	46 %	40 %
Massimo Dutti	27 %	26 %
Bershka	32 %	32 %
Stradivarius	51 %	48 %
Oysho	31 %	35 %
Total	33 %	28 %

Como complemento a los Estados Financieros integrados en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo Inditex, adjuntamos el Anexo II correspondiente a la Cuenta de resultados por trimestres estancos del ejercicio 2022.

Cuestiones relativas a la sostenibilidad y personal

En el presente documento se incluye el Estado de Información no Financiera del Grupo, que incluye información sobre cuestiones relativas a la sostenibilidad y personal en sus secciones 4.1 Sostenibilidad, uno de nuestros pilares; 5.1 Nuestras personas; 5.3 Nuestros productos; 5.5 Medioambiente; 5.6 Proveedores y 5.7 Comunidades.

Liquidez y recursos de capital

Los flujos generados ajustados por pagos de arrendamientos se han incrementado un 18%.

	2022	2021
Flujos generados*	5.722	4.862
Variación del circulante	(669)	223
Caja generada por las operaciones	5.053	5.085
Inversión	(1.415)	(1.126)
Cash flow libre	3.638	3.959

*Incluye los pagos por arrendamientos con renta fija.

Dada la sólida ejecución del modelo de negocio, la posición financiera neta creció un 8%, hasta los 10.070 millones de euros.

	31/01/2023	31/01/2022
Efectivo y equivalentes	5.561	7.021
Inversiones financieras temporales	4.522	2.374
Deuda financiera corriente	(13)	(35)
Deuda financiera no corriente	-	(1)
Posición financiera neta	10.070	9.359

Ante posibles tensiones en la cadena de suministro durante el ejercicio 2022, Inditex aceleró temporalmente las entradas de inventario en los primeros nueve meses del año para aumentar la disponibilidad de producto, sin realizar ningún cambio en los niveles de compromiso. Las colecciones fueron de alta calidad y generaron una fuerte conversión en ventas. Debido al fuerte desempeño de la venta durante 2022 y a una progresiva normalización de las condiciones de la cadena de suministro a finales de 2022, los niveles de inventario se regularizaron progresivamente y a 31 de enero de 2023 sólo eran un 5% superiores a los de un año antes.

	31/01/2023	31/01/2022
Existencias	3.191	3.042
Deudores	851	842
Acreedores corrientes	(6.561)	(6.411)
Fondo de maniobra operativo	(2.520)	(2.526)

La inversión en el año fiscal 2022 ascendió a 1.415 millones de euros, de los cuales 192 millones de euros corresponden a inversiones extraordinarias vinculadas a proyectos multianuales.

La estructura de capital del Grupo viene determinada por el bajo ratio de endeudamiento, debido a la práctica inexistencia de financiación, y la fortaleza de los recursos propios.

El crecimiento orgánico de la compañía y sus necesidades de CAPEX han sido financiados con los fondos generados por el negocio en su práctica totalidad, redundando en el mantenimiento de la sólida posición de caja.

El Grupo no espera que se produzcan cambios respecto a la generación de liquidez en el próximo ejercicio ni tampoco en relación a la gestión de la misma.

Adicionalmente, el Grupo mantiene abiertas líneas de crédito sin disponer (Nota 21 Cuentas Anuales Consolidadas) que garantizarían la eventual necesidad de recursos adicionales.

Análisis obligaciones contractuales y operaciones fuera de balance

En el apartado "Información sobre la evolución previsible del Grupo" se indica la expectativa de ejecución de inversiones, principalmente en tiendas, prevista para el próximo ejercicio. No existen no obstante al cierre del ejercicio compromisos en firme de inversión por importe relevante.

Principales riesgos e incertidumbres

Para facilitar una gestión homogénea e integral de los riesgos, el Grupo ha establecido una definición de riesgo común a toda la Organización. Así, el Grupo considera riesgo “cualquier evento potencial que pueda afectar negativamente al cumplimiento de los objetivos de negocio”.

Los riesgos analizados se clasifican y agrupan en las siguientes categorías:

Riesgos Financieros

Los riesgos financieros, son aquellas amenazas que tienen su origen en la macroeconomía, en los mercados financieros, en las cadenas de valor globales y en eventos específicos de una industria o compañía que pueden impedir alcanzar los objetivos propuestos.

El normal desarrollo de sus actividades expone al Grupo a riesgos de naturaleza financiera. Se incluyen en esta categoría los riesgos de mercado, el riesgo de tipo de cambio, el riesgo de contraparte, la inflación, el incremento del precio de las materias primas, el riesgo de contracción económica y el entorno competitivo. El euro es la moneda de presentación del Grupo. Sus operaciones en el ámbito internacional obligan al empleo de numerosas divisas distintas del euro, lo que da lugar al riesgo de tipo de cambio. El Grupo posee inversiones en el extranjero cuyos activos están expuestos al riesgo de conversión en divisa. Dado que el Grupo consolida los estados contables de todas sus empresas en su moneda de presentación, es decir, el euro, se enfrenta al riesgo de tipo de cambio por traslación resultante de todas sus entidades ubicadas fuera de la Unión Económica y Monetaria. La Compañía afronta además el riesgo resultante de la transacción en moneda distinta del euro de los flujos de cobros y pagos correspondientes a la adquisición de bienes y la prestación de servicios, tanto en operaciones dentro como fuera del propio Grupo.

El Grupo está expuesto al riesgo de contraparte de sus proveedores de bienes y servicios, así como de sus clientes y socios de negocio que podrían impactar en el normal desenvolvimiento de algunas de sus operativas. La mayoría de sus ingresos proceden de las ventas al por menor donde el cobro se realiza a la vista, bien en efectivo o mediante tarjeta de crédito. No existen así concentraciones significativas de riesgo de crédito. Se analiza y monitoriza la solvencia financiera de los terceros más importantes para el Grupo, que se integra en un proceso de análisis que contempla además aspectos legales, de cumplimiento normativo, reputacionales, entre otros. También se enfrenta al riesgo de que las contrapartes, fundamentalmente financieras, no cumplan con sus obligaciones en relación con la inversión de la liquidez de la Compañía, 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.

También se evalúan el riesgo de interés y de liquidez. El Grupo lleva a cabo una gestión corporativa de la Tesorería, basada en una política muy activa de repatriación con el objetivo de reducir al máximo los riesgos descritos anteriormente, considerando también el riesgo soberano o de jurisdicción. Se

considera también el potencial impacto resultante de que la inflación afecte a los costes relacionados con la adquisición de bienes y servicios. Destaca en este sentido el incremento del precio de las múltiples materias primas consumidas directa o indirectamente en las operaciones del Grupo y en su adquisición de bienes y servicios. El Grupo monitoriza la evolución de los mercados de materias primas. Gestiona activamente su impacto sirviéndose de la flexibilidad de nuestro modelo de negocio que posibilita la diversificación de orígenes y la adaptabilidad de la cadena de valor en base a la previsión de la demanda esperada.

Finalmente, se incluyen en esta categoría los riesgos relacionados con el entorno competitivo, entendido como la dificultad de adaptación al entorno o mercado en el que el Grupo opera, ya sea en los procesos de aprovisionamiento como en las actividades de distribución y venta del producto. Consiste en la eventual incapacidad del Grupo para seguir y responder a las evoluciones de su mercado objetivo o para adaptarse a nuevas situaciones en sus países de aprovisionamiento o de distribución, considerando la 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. La consecución óptima de los objetivos de negocio puede verse condicionada por la potencial disminución de la venta resultado de una contracción económica, global o limitada a alguno o algunos de los mercados donde el Grupo opera.

Riesgos Geopolíticos

Los riesgos geopolíticos, provienen del deterioro de la situación política, de los niveles de criminalidad de una sociedad, cambio en la ideología, liderazgo y regulación de sus autoridades, de conflictos de motivación política de ámbito doméstico o entre naciones estado que amenazan las operaciones o las perspectivas esperadas.

La posible inestabilidad en los territorios donde se ubican las cadenas de suministro del Grupo, así como donde se comercializa los productos es un riesgo significativo. En ocasiones la inestabilidad se manifiesta a través de fricciones que dificultan el movimiento normal de la mercancía durante su proceso de transporte, ya sea por situaciones de inestabilidad sociopolítica, 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.

El modelo de negocio se basa en una cadena de valor con múltiples orígenes geográficos. Desde la perspectiva de los mercados de venta, el Grupo está presente gracias a su modelo integrado de venta en más de doscientos mercados, lo que asegura un significativo nivel de diversificación y resiliencia. Como resultado de la amplia presencia geográfica, directa o indirecta, el Grupo está expuesto a múltiples legislaciones en los países donde desarrolla su actividad (normativa fiscal, aduanera, laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual, de protección de datos y privacidad). Los cambios normativos sobrevenidos, así como la consideración de los hechos jurídicos de manera diferente, o incluso divergente en diferentes jurisdicciones exponen al Grupo a potenciales efectos negativos de naturaleza financiera, de cumplimiento normativo y/o reputacional.

El conflicto bélico en Ucrania ha obligado a suspender temporalmente las operaciones del Grupo en Ucrania y de manera definitiva en la Federación de Rusia (Nota 33 de las Cuentas Anuales Consolidadas). El Grupo continúa analizando permanentemente la evolución del conflicto y sus complejas implicaciones y poniendo en marcha planes para mitigar su impacto.

Riesgos tecnológicos

La categoría de 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.

Incluye los riesgos vinculados con la infraestructura tecnológica, la gestión eficaz de la información, de las redes informáticas y robóticas, así como de las comunicaciones. También comprende los relacionados con la seguridad física y tecnológica de los sistemas, particularmente el riesgo de ataques cibernéticos sobre los sistemas de información, que potencialmente podría afectar a la continuidad de las operaciones y/o a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información crítica.

Estos riesgos pueden afectar significativamente el normal funcionamiento de las operaciones del Grupo. Una de las concentraciones principales de riesgo son los centros logísticos y los operadores externos que realizan el transporte de la mercancía. La distribución de la ropa, calzado, complementos y productos de hogar de todas las cadenas se realiza desde diferentes centros logísticos, propios y operados por terceros, repartidos por la geografía española que se complementan con un punto de conexión logística en los Países Bajos. Existen, además otros centros logísticos de menor tamaño ubicados en diferentes países y con operadores logísticos externos que realizan operaciones de distribución de volumen reducido.

La capacidad de adaptación a las innovaciones y evoluciones tecnológicas en sentido amplio, y la digitalización, tanto en la interacción con los clientes mediante el desarrollo de una experiencia omni-canal satisfactoria, como en la mejora de los procesos operativos, son imprescindibles para asegurar el éxito comercial del Grupo en un entorno muy competitivo.

Riesgos medioambientales

Los riesgos medioambientales son los riesgos asociados con catástrofes naturales, con el cambio climático y las interacciones de la explotación humana del medio ambiente.

Las operaciones clave de los procesos de negocio y de transporte podrían paralizarse como resultado de catástrofes naturales (inundaciones, incendios, terremotos, entre otros), especialmente si afectaran a las infraestructuras críticas del Grupo. El desempeño del Grupo está expuesto al potencial impacto 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.

En este sentido, las modificaciones acusadas en los ciclos climáticos pueden afectar a los patrones de demanda de los

consumidores, a la oferta y demanda de las materias primas textiles utilizadas en la fabricación de las prendas, entre otras. Existen potenciales riesgos financieros y de reputación asociados con la naturaleza, la velocidad y el enfoque de los cambios de políticas, legales, tecnológicos y de mercado a medida que la sociedad transita hacia una economía baja en carbono.

Hay además un riesgo derivado de los potenciales efectos adversos de la cadena de valor del Grupo en el medio ambiente por el vertido de sustancias indeseables o peligrosas, o que puedan resultar en la pérdida de biodiversidad, deforestación, degradación del suelo, escasez de materias primas, entre otros.

Riesgos Sociales

La categoría de riesgos sociales incluye aquellos riesgos derivados de tendencias socioeconómicas, incluyendo la evolución de las preferencias de la sociedad, normas sociales, demografía, así como la prevalencia de enfermedades y el desarrollo de los sistemas sanitarios públicos.

Los riesgos relativos al ámbito de los recursos humanos están relacionados con la necesidad de adaptar la 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, la diversidad, entre otros factores.

El riesgo de las enfermedades infectocontagiosas se incluye en esta categoría. 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.

Finalmente, dentro de esta categoría se incluyen también los riesgos que influyen directamente en la percepción que del Grupo tienen sus grupos de interés (clientes, empleados, accionistas y proveedores) y la sociedad en general. Derivan de la posibilidad de una inadecuada gestión de los aspectos relativos a la ética corporativa, la sostenibilidad social y medioambiental, la responsabilidad por la salud y seguridad de los productos, la imagen corporativa del Grupo, también en redes sociales, así como cualquier otro potencial incumplimiento que pudiese tener efecto en la reputación de la Organización.

Riesgo de Gobierno

Los riesgos de gobierno incluyen una colección de riesgos de diferente naturaleza. Entre ellos se encuentra el incumplimiento por parte de la Compañía, y en particular, por su Consejo de Administración y Alta Dirección de la ley en sentido formal o material, las recomendaciones de buen gobierno y "mejores prácticas", así como los compromisos que Inditex asume de forma voluntaria como empresa, y 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, además de los riesgos normativos de carácter penal, como los delitos relacionados con la corrupción, fraude y/o soborno o cualquier otro que perjudique a la reputación de la Compañía.

La gestión de riesgos en el Grupo es un proceso impulsado por el Consejo de Administración y la Alta Dirección, responsabilidad de todos y cada uno de los miembros del Grupo, que tiene por objeto proporcionar una seguridad razonable en la consecución de los objetivos establecidos por el Grupo como respuesta a los desafíos sociales y medioambientales, aportando a todos los grupos de interés un nivel de garantías adecuado que asegure la protección del valor generado.

En este contexto, el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos ("SIGR") del Grupo se fundamenta en la Política de Control y Gestión de Riesgos, que establece los principios básicos, factores de riesgo clave y el marco general de actuación para la gestión y control de los riesgos.

La Política de Control y Gestión de Riesgos se desarrolla y complementa a través de políticas o normativas internas específicas en relación con determinadas unidades o áreas del Grupo. Entre las políticas o normativas internas desarrolladas e implementadas por estas áreas para la gestión de las distintas tipologías de riesgos, destacan: la Política de Gestión de Riesgos Financieros, el Código de Conducta y Prácticas Responsables, el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, la Política de Prevención de Riesgos Penales, la Política de Sostenibilidad, la Política de Seguridad de la Información, la Política de Derechos Humanos, la Política de Diversidad e Inclusión, la Política de Compliance, la Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, entre otras.

Para más detalle ver Apartado 6.3 Gestión responsable del riesgo del Estado de Información no Financiera.

Circunstancias importantes ocurridas tras el cierre del ejercicio

Turquía se encuentra bajo los efectos de los catastróficos terremotos que se han sucedido desde el 6 de febrero de 2023. A pesar de que una parte de las fábricas del clúster de proveedores de Turquía se concentran en la zona afectada por los seísmos, el impacto sobre la cadena de suministro global del Grupo no es relevante y tanto nuestras operaciones como las de nuestros proveedores en la zona tienden a normalizarse.

Información sobre la evolución previsible del Grupo

Las colecciones primavera/verano 2023 han sido muy bien recibidas por nuestros clientes. La venta en tienda y online a tipo de cambio constante entre el 1 de febrero y el 13 de marzo de 2023 aumentó un 13,5% en comparación con el mismo período en 2022.

Ajustando por las operaciones en la Federación Rusa y Ucrania durante el ejercicio 2022 la venta en tienda y online a tipo de cambio constante entre el 1 de febrero y el 13 de marzo de 2023 aumentó 17,5%.

Inditex sigue contemplando grandes oportunidades de crecimiento. Nuestras prioridades son mejorar de forma continua nuestra propuesta de moda, optimizar la experiencia

de cliente, incrementar nuestro enfoque en sostenibilidad y preservar el talento y el compromiso de nuestra gente. Dar prioridad a estas áreas impulsará el crecimiento orgánico a largo plazo.

La flexibilidad y la capacidad de respuesta de nuestro modelo de negocio, con suministro en proximidad y durante la temporada, permite una reacción rápida a las tendencias de moda y una posición única en el mercado. Nuestro modelo de negocio tiene un gran potencial de cara al futuro.

El crecimiento del Grupo se sustenta en la inversión en tiendas, los avances en el canal de venta online y las mejoras en las plataformas logísticas, con un enfoque claro en innovación y tecnología. La sostenibilidad es un aspecto clave de nuestra estrategia.

Durante 2022 hemos visto una progresión muy fuerte de nuestro modelo de negocio único y un aumento sustancial en nuestra diferenciación. La obtención de eficiencias en todas las áreas de nuestras operaciones dará como resultado una experiencia aún más atractiva para el cliente.

Para llevar nuestro modelo de negocio al siguiente nivel y ampliar aún más nuestra diferenciación, nos estamos centrando en las siguientes áreas para los próximos años:

/ Propuesta de moda

Vamos a seguir apostando por la creatividad, la calidad y el diseño de nuestros productos, reforzando las iniciativas comerciales de todas nuestras cadenas. Zara Woman Vacation Look, Massimo Dutti Linen Collection o Bershka Denim Statement son sólo algunas de las propuestas que van a ir estando disponibles a lo largo de 2023.

Para reforzar nuestro potencial de ofrecer a nuestros clientes la mejor moda dónde y cuándo deseen, vamos a incrementar nuestra capacidad logística con actuaciones en los centros de distribución de Arteixo, Zaragoza y Lelystad (Zara), Tordera (Bershka) y Sallent (Stradivarius), con especial foco en la optimización y automatización de nuestras operaciones.

/ Experiencia de cliente

Vamos a seguir ofreciendo la mejor experiencia de compra a nuestros clientes, tanto en tienda física como en nuestras plataformas online.

En tienda física, nuestras cadenas llegarán a nuevos mercados (Stradivarius en Alemania, Oysho en Reino Unido) y nuevas localizaciones (Zara en Campos Eliseos-París, o en Plaza del Duque-Sevilla). Adicionalmente, realizaremos ampliaciones y reformas importantes en algunas de nuestras tiendas más emblemáticas (Zara Rue de Rivoli-París, Zara Stratford-Londres o Bershka Vittorio Emanuele-Milán).

Vemos grandes oportunidades de crecimiento a largo plazo en los Estados Unidos. Entre 2023 y 2025, Zara acometerá al menos 30 proyectos en Estados Unidos (nuevas tiendas, reubicaciones y ampliaciones), en ciudades como Nueva York, Los Ángeles, Miami, Chicago, Boston, Dallas, Austin y Las Vegas.

Junto a ello, vamos a introducir a partir de 2023 una nueva tecnología de seguridad en nuestras tiendas que nos permitirá

eliminar las alarmas duras. Esta nueva tecnología permitirá una importante mejora de la experiencia de los clientes facilitando la interacción con nuestros productos y la mejora del proceso de compra. El nuevo sistema se irá implementando progresivamente en todas las cadenas y será la base para que sigamos profundizando en la digitalización de nuestras tiendas y su integración con las plataformas online en los próximos años.

Vamos a seguir también mejorando la experiencia de compra de nuestros clientes en los canales online, poniendo a su disposición herramientas como un nuevo recomendador de tallas y un modelo de personalización en tiempo real que facilitará la búsqueda.

/ Sostenibilidad

Inditex avanza adecuadamente para alcanzar todos los compromisos de sostenibilidad anunciados. En este sentido, en 2022 ya hemos conseguido que el 100% de la electricidad utilizada en nuestras instalaciones (servicios centrales, plataformas logísticas y tiendas) provenga de energías renovables.

En materia de circularidad, la plataforma Zara Pre-Owned, actualmente disponible en Reino Unido, llegará a nuevos mercados relevantes, empezando por Francia y Alemania. A través de esta plataforma, seguiremos ayudando a que nuestros clientes puedan extender la vida útil de sus prendas Zara a través de la donación, la reparación o la reventa.

Vamos a seguir profundizando en nuestra estrategia de sostenibilidad y presentaremos en la próxima Junta General de Accionistas nuevos compromisos que ponen de manifiesto nuestra ambición en este ámbito.

/ Personas

Vamos a seguir fomentando el talento y compromiso de nuestros equipos con el objetivo de seguir siendo una marca empleadora de referencia.

En 2023 nuestro proyecto Changemakers estará presente ya en todos los mercados, con la ambición de que todas nuestras tiendas dispongan de, al menos, un embajador en materia de sostenibilidad.

Seguiremos profundizando en nuestro carácter diverso e inclusivo, potenciado mediante nuestra incorporación a la Red Global de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y nuestro compromiso de duplicar en dos años el número de empleados con algún tipo de discapacidad.

Nuestro compromiso con las personas va más allá de nuestros equipos y alcanza a las personas que trabajan en nuestra cadena de suministro. En 2022 cumplimos el decimoquinto aniversario de nuestro acuerdo con IndustriALL, una de las herramientas clave para promover la participación de los trabajadores, el respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva. El siguiente paso será el lanzamiento de la nueva estrategia Trabajadores en el Centro 2023-2025 con ambición renovada para transformar positivamente todo el sector.

Inditex tiene presencia en 213 mercados, con una baja cuota en cada uno de ellos y en un sector altamente fragmentado, por lo

que vemos fuertes oportunidades de crecimiento. Seguimos estimando a futuro una fuerte productividad de las ventas en nuestras tiendas. El crecimiento del espacio bruto en 2023 se situará alrededor del 3%. La optimización de las tiendas es una tarea continua. Inditex espera que la contribución del espacio a la venta sea positiva en 2023. Continuamos experimentando una evolución muy positiva en la venta online y esperamos una participación creciente de la misma en la venta total del grupo. A los tipos de cambio actuales, esperamos un impacto divisa de -1% en ventas en 2023.

Inditex espera un margen bruto estable en 2023 (+/-50 pb).

En el presente ejercicio se han planificado inversiones para incrementar la capacidad, obtener eficiencias y aumentar la diferenciación hasta el siguiente nivel. Estimamos una inversión ordinaria de alrededor de 1.600 millones de euros en el ejercicio.

Actividades I+D+I

El Grupo Inditex realiza actividades de investigación, desarrollo e innovación en todas las áreas de su actividad con el fin de mejorar los procesos de fabricación y distribución y de desarrollar, con sus propios medios o con la ayuda de terceros, tecnologías que faciliten la gestión de los negocios. En particular, destacan la actividad de diseño de prendas de vestir, complementos y artículos de hogar, la logística y las relacionadas con la tecnología vinculada a los terminales en puntos de venta, a los sistemas de administración y gestión de inventarios, a los sistemas de reparto en los centros de distribución, a los de comunicación con las tiendas, a los de etiquetado de prendas y, por último, la vinculada a la transformación digital del negocio.

Adquisición y enajenación de acciones propias

La Junta General de Accionistas, en su reunión del 16 de julio de 2019, aprobó un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 (Nota 26 de la Memoria correspondiente al ejercicio 2019), y autorizó al Consejo de Administración para la adquisición derivativa de acciones propias, dirigida a la cobertura de dicho plan. Igualmente, la Junta General de Accionistas, en su reunión celebrada el 13 de julio de 2021, aprobó un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 (Nota 26 de la Memoria correspondiente al ejercicio 2021).

A fecha 31 de enero de 2022 la Sociedad era titular de un total de 4.226.305 acciones propias, representativas del 0,136% del capital social.

Durante el primer semestre del ejercicio 2022 se liquidó el primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023. La parte del incentivo en acciones se entregó a los beneficiarios del Plan con cargo a acciones propias de las que ya era titular la Sociedad en la fecha de entrega. El número total de acciones entregadas ascendió a 1.793.791 acciones, representativas del 0,058% del capital social.

En fecha 12 de julio de 2022, en el marco de un nuevo Programa Temporal de Recompra y al amparo de la autorización vigente conferida por la Junta, se adquirieron 2.500.000 acciones

propias con la finalidad de permitir a la Sociedad Dominante cumplir con sus obligaciones de entrega de acciones a los beneficiarios del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, así como del primer ciclo y, en su caso, del segundo ciclo, del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025.

En consecuencia, a fecha 31 de enero de 2023, la Sociedad era titular de un total de 4.932.514 acciones en autocartera, representativas del 0,158% del capital social.

Otra información relevante

Información bursátil

La cotización de INDITEX finalizó el ejercicio 2022 cerrando a 28,62 euros por acción el 31 de enero de 2023, acumulando una revalorización del 7%. El volumen medio negociado ha sido de aproximadamente 4,3 millones de acciones diarias. En el mismo período, el Ibex 35 se revalorizó un 5% y el Dow Jones Stoxx 600 Retail un 17%.

La capitalización bursátil de INDITEX se ha situado en 89.199 millones de euros al cierre del ejercicio, un 873% superior al de su inicio de cotización el 23 de mayo de 2001, frente a un descenso del 6% del Ibex 35 en el mismo período.

En los meses de mayo y noviembre de 2022 se abonó el dividendo correspondiente al ejercicio 2021 hasta totalizar un importe de 0,93 euros por acción en circulación.

Política de dividendos

Los dividendos satisfechos por la Sociedad dominante durante los ejercicios 2022 y 2021 ascendieron a 2.895 millones de euros y 2.180 millones de euros, respectivamente. Los importes anteriores corresponden al pago de 0,93 euros por acción y de 0,70 euros por acción, respectivamente.

La propuesta de aplicación de resultados efectuada por el Consejo de Administración se muestra en la Nota 29.

Otra información

Transacciones con partes vinculadas

Las transacciones con partes vinculadas se desglosan en la Nota 28 y 30 de la Memoria. No existen operaciones con partes vinculadas que hayan tenido lugar durante el ejercicio en curso y que hayan afectado sustancialmente a la situación financiera o a los resultados de la empresa durante el ejercicio.

Información sobre periodos medios de pago, según lo dispuesto por la Ley 15/2010, de 5 de julio

La política de pagos general del Grupo cumple con los períodos de pago a proveedores comerciales establecidos en la normativa de morosidad en vigor. En la actualidad, la Sociedad está desarrollando medidas para tratar de reducir el período de pago en aquellos muy limitados casos en los que se ha superado el plazo máximo establecido. Dichas medidas se centrarán en reducir los períodos de los procesos de recepción, comprobación, aceptación y contabilización de las facturas (potenciando el uso de medios electrónicos y tecnológicos), así

como en la mejora del procedimiento de resolución de incidencias en estos procesos.

Informe Anual de Gobierno Corporativo

En el presente documento se incluye el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022. Éste se remitirá a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) como otra información relevante en fecha 15 de marzo de 2023 y se encuentra disponible en la web corporativa (www.inditex.com) y en la web de la CNMV (www.cnmv.es).

Información no financiera y sobre diversidad, igualdad, no discriminación y discapacidad

El Estado de Información no Financiera del Grupo en sus apartados 5.1.1 Diversidad, inclusión, igualdad y conciliación y 5.1.5 Política retributiva incluye información sobre diversidad, igualdad, no discriminación y discapacidad.

Medidas Alternativas de Rendimiento

El Margen Bruto, Resultado operativo (EBITDA), Resultados de explotación (EBIT), Resultados antes de impuestos (BAI), ROCE, ROE, Fondo de maniobra, Posición financiera neta, Deuda financiera neta media y Cuenta de resultados por trimestres estanco, crecimiento de ventas a tipo de cambio constante y ventas en tiendas comparables, se encuentran definidos en la Nota 2 en las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2022.

La información recogida en el presente documento puede contener manifestaciones sobre intenciones, expectativas o previsiones futuras. Todas aquellas manifestaciones, a excepción de aquellas basadas en datos históricos, son manifestaciones de futuro, incluyendo, entre otras, las relativas a nuestra posición financiera, estrategia de negocio, planes de gestión y objetivos para operaciones futuras. Dichas intenciones, expectativas o previsiones están afectadas, en cuanto tales, por riesgos e incertidumbres que podrían determinar que lo que ocurra en realidad no se corresponda con ellas.

Entre estos riesgos se incluyen, entre otros, la competencia del sector, las preferencias y las tendencias de gasto de los consumidores, las condiciones económicas y legales, las restricciones al libre comercio y/o la inestabilidad política en los distintos mercados donde está presente el Grupo Inditex o en aquellos países donde los productos del Grupo son fabricados o distribuidos.

Los riesgos e incertidumbres que podrían potencialmente afectar la información facilitada son difíciles de predecir. La Compañía no asume la obligación de revisar o actualizar públicamente tales manifestaciones en caso de que se produzcan cambios o acontecimientos no previstos que pudieran afectar a las mismas.

Anexo II

Cuenta de resultados por trimestres estancos del ejercicio 2022:

	Trimestres estancos 2022			
	1T	2T	3T	4T
Ventas	6.742	8.103	8.211	9.514
Coste de ventas	(2.688)	(3.563)	(3.272)	(4.488)
Margen bruto	4.054	4.539	4.939	5.026
	60,1 %	56,0 %	60,2 %	52,8 %
Gastos de explotación	(2.126)	(2.424)	(2.440)	(2.877)
Otras ganancias y pérdidas netas	(11)	(3)	(8)	(21)
Resultado operativo (EBITDA)	1.917	2.112	2.491	2.129
	28,4 %	26,1 %	30,3 %	22,4 %
Otros resultados	(216)	-	(14)	-
Amortizaciones y depreciaciones	(667)	(715)	(730)	(786)
Resultado de explotación (EBIT)	1.034	1.396	1.747	1.342
	15,3 %	17,2 %	21,3 %	14,1 %
Resultados financieros	(49)	(62)	(59)	(44)
Resultados por puesta en equivalencia	5	16	6	26
Resultado antes de impuestos (BAI)	990	1.350	1.693	1.324
	14,7 %	16,7 %	20,6 %	13,9 %
Impuesto sobre beneficios	(225)	(311)	(388)	(287)
Resultado neto	766	1.039	1.305	1.037
	11,4 %	12,8 %	15,9 %	10,9 %
Resultado atribuido a accionistas minoritarios	6	4	5	2
Resultado neto atribuido a la dominante	760	1.035	1.301	1.035
	11,3 %	12,8 %	15,8 %	10,9 %

Anexo III

Detalle de tiendas por formatos y mercados al 31 de enero de 2023

Mercado	Zara	Pull&Bear	Massimo Dutti	Bershka	Stradivarius	Oysho	Zara Home	INDITEX
ALBANIA	1	1	1	2	2	-	1	8
ALEMANIA	69	13	9	17	-	-	7	115
ANDORRA	2	1	1	1	1	1	1	8
ARABIA SAUDITA	50	23	10	32	42	13	7	177
ARGELIA	3	3	1	4	4	2	3	20
ARGENTINA	11	-	-	-	-	-	-	11
ARMENIA	2	3	2	3	2	1	1	14
ARUBA	1	-	-	-	-	-	-	1
AUSTRALIA	17	-	-	-	-	-	-	17
AUSTRIA	11	4	1	7	-	-	2	25
AZERBAIYAN	3	2	3	3	2	1	-	14
BAHREIN	3	1	2	1	1	1	1	10
BELGICA	27	8	14	15	3	3	6	76
BIELORRUSIA	2	2	1	3	3	1	1	13
BOSNIA-HERZEGOVINA	3	4	1	4	4	-	-	16
BRASIL	43	-	-	-	-	-	8	51
BULGARIA	5	4	5	8	4	5	1	32
CANADA	31	-	3	-	-	-	-	34
CHILE	9	-	-	-	-	-	4	13
MAINLAND CHINA	119	-	54	-	-	39	30	242
HONG KONG SAR	12	1	-	1	-	-	2	16
MACAO SAR	1	-	-	-	-	-	1	2
TAIWAN, CHINA	9	3	4	3	-	-	2	21
CHIPRE	7	6	6	6	6	5	6	42
COLOMBIA	11	9	5	11	11	5	5	57
COREA DEL SUR	33	-	7	-	-	2	5	47
COSTA RICA	2	2	1	2	2	1	1	11
CROACIA	10	7	3	8	7	3	2	40
DINAMARCA	4	-	-	-	-	-	-	4
ECUADOR	2	3	1	3	3	1	-	13
EGIPTO	10	7	6	7	5	5	5	45
EL SALVADOR	1	2	-	2	2	1	-	8
EMIRATOS ARABES UNIDOS	17	9	9	10	8	8	7	68
ESLOVAQUIA	3	4	2	6	4	1	1	21
ESLOVENIA	4	2	1	4	4	-	-	15
ESPAÑA	304	175	119	165	243	122	97	1.225
ESTADOS UNIDOS	98	-	-	-	-	-	-	98
ESTONIA	2	1	2	1	1	-	1	8
FILIPINAS	9	3	2	5	4	-	-	23
FINLANDIA	4	-	1	-	-	-	-	5
FRANCIA	113	38	7	54	36	5	15	268
GEORGIA	4	2	4	3	3	2	1	19
GRECIA	40	22	11	27	22	17	9	148
GUATEMALA	3	3	1	3	3	1	1	15
PAISES BAJOS	27	11	4	16	8	-	5	71
HONDURAS	2	2	1	2	2	1	1	11
HUNGRIA	9	10	4	10	9	3	3	48
INDIA	21	-	3	-	-	-	-	24
INDONESIA	16	14	5	8	12	4	3	62

Mercado	Zara	Pull&Bear	Massimo Dutti	Bershka	Stradivarius	Oysho	Zara Home	INDITEX
IRLANDA	10	3	2	5	3	-	-	23
ISLANDIA	1	-	-	-	-	-	-	1
ISRAEL	26	25	2	15	14	-	2	84
ITALIA	92	54	3	70	76	20	20	335
JAPON	70	-	-	-	-	-	9	79
JORDANIA	2	2	2	2	5	2	2	17
KAZAJSTAN	5	5	4	6	5	5	4	34
KUWAIT	8	4	2	5	5	5	5	34
LETONIA	3	2	4	2	2	2	1	16
LIBANO	3	2	3	5	4	3	3	23
LITUANIA	5	3	5	4	4	1	2	24
LUXEMBURGO	3	1	2	1	1	1	1	10
REP. DE MACEDONIA DEL NORTE	2	2	2	2	2	1	1	12
MALASIA	8	4	5	2	-	-	-	19
MALTA	1	3	1	1	1	1	3	11
MARRUECOS	13	3	3	4	7	3	4	37
MEXICO	81	71	38	68	56	44	25	383
MONACO	1	-	-	-	-	-	-	1
MONTENEGRO	1	1	-	1	1	-	-	4
NICARAGUA	1	1	-	1	1	-	-	4
NORUEGA	5	-	-	-	-	-	-	5
NUEVA ZELANDA	1	-	-	-	-	-	-	1
OMAN	3	1	-	2	2	2	2	12
PANAMA	2	2	1	2	2	1	1	11
PARAGUAY	1	-	-	-	-	-	1	2
PERU	4	-	-	-	-	-	3	7
POLONIA	42	34	23	45	48	19	11	222
PORTUGAL	77	46	39	42	43	23	23	293
PUERTO RICO	3	-	-	-	-	-	-	3
QATAR	8	6	5	6	5	6	6	42
REINO UNIDO	60	10	11	9	9	-	6	105
REPUBLICA CHECA	5	3	2	5	4	1	1	21
REPUBLICA DOMINICANA	3	1	2	1	2	2	2	13
RUMANIA	24	26	12	29	25	13	9	138
SERBIA	7	7	5	8	8	4	4	43
SINGAPUR	7	3	4	1	-	1	-	16
SUDAFRICA	7	-	-	-	-	-	1	8
SUECIA	8	1	3	-	-	-	1	13
SUIZA	20	4	4	6	1	1	2	38
TAILANDIA	12	2	4	1	-	1	2	22
TUNEZ	6	3	2	4	4	3	2	24
TURQUIA	39	31	26	31	30	28	17	202
UCRANIA	11	17	9	17	15	10	3	82
URUGUAY	2	-	-	-	-	-	2	4
VIETNAM	2	1	1	-	1	-	-	5
INDITEX	1.885	789	548	860	849	457	427	5.815

Informe de verificación independiente del informe no financiero consolidado

GRI 2-5

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de Industria de Diseño Textil, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de enero de 2023 (en adelante, el ejercicio 2022) de Industria de Diseño Textil, S.A. y sociedades dependientes (en adelante "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" y a los contenidos sujetos a verificación externa de la tabla "Índice de contenidos GRI", ambas incluidas en el EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Industria de Diseño Textil, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y conforme a los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en las tablas "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" e "Índice de contenidos GRI" del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Industria de Diseño Textil, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas alineadas en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2022, adicional a la información referida a actividades elegibles exigida en el ejercicio 2021. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre alineamiento. Adicionalmente, cabe señalar que los Administradores de Industria de Diseño Textil, S.A. han incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a las citadas obligaciones y que están definidos en el apartado "Reporte en relación a la Taxonomía de la UE" del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y conforme a los criterios de los estándares GRI, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" y los contenidos sujetos a verificación en la tabla "Índice de contenidos GRI" del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.



ERNST & YOUNG, S.L.

Hildur Eir Jónsdóttir

2023 Núm. 01/23/04977

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....

15 de marzo de 2023

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.

Marta Ortega Pérez.



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 partícipes 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.

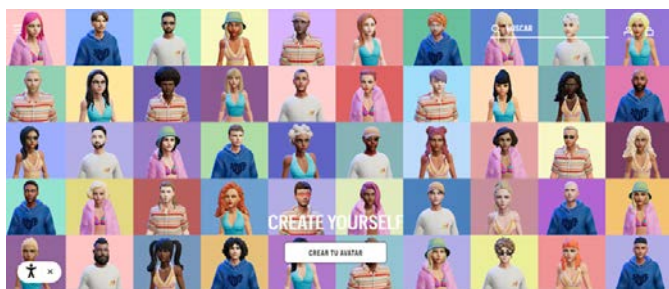
Durante este ejercicio, Zara también ha presentado su nueva imagen de tienda global con espacios dedicados a las últimas novedades comerciales y tecnológicas de la plataforma integrada de tiendas físicas y *online*. Localizaciones emblemáticas como Plaza de España, en Madrid, o Battersea, en Londres,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

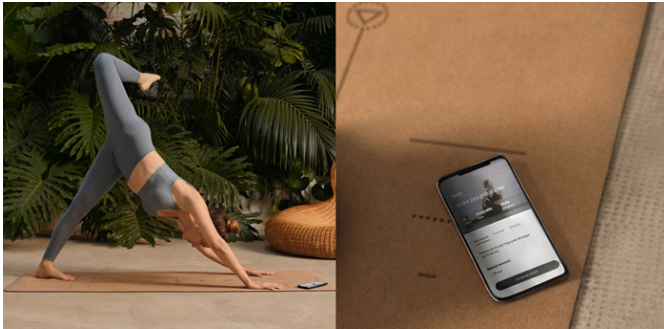
19,7

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.

➊ 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

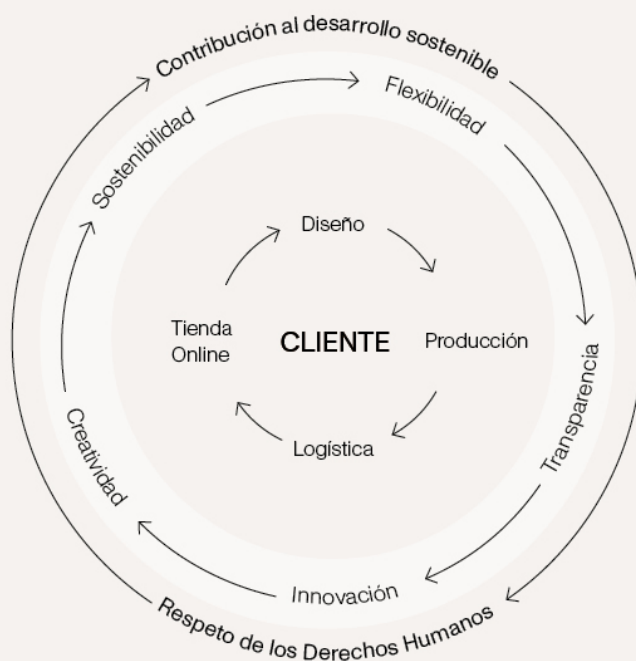
El modelo de negocio de Inditex aspira a satisfacer las expectativas de nuestros clientes ofreciéndoles moda inspiradora, de calidad y producida de manera responsable.

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 Razon 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 Infina, 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



1 FIN DE LA POBREZA



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.



2 HAMBRE CERO



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.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



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.



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



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.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



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.

9 INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



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.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



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.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



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).

14 VIDA SUBMARINA



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.

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



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.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



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.

① 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.

① 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.

➊ 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”.

➋ 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.

➊ 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.

➋ 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.

➌ 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.

➍ 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.

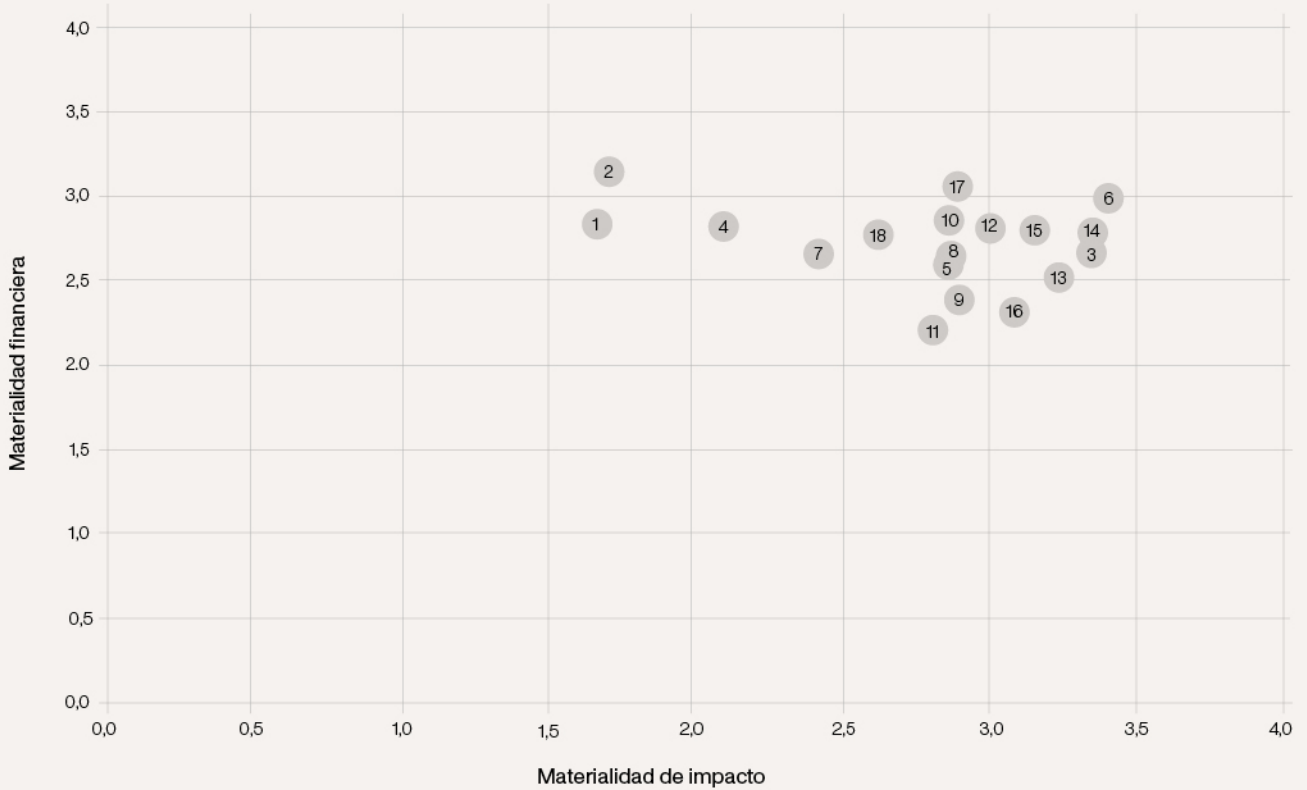
Agrupación en 18 asuntos materiales

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

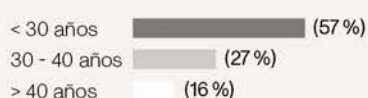
Distribución por geografía

	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 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.

5.1.3.2. 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		Jornada parcial		Jornada completa		Jornada parcial		Jornada completa	
	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	Plantilla	%	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 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.

5.1.3.3. 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

Género	Accidentes con más de 180 días de ausencia											
	España					Europa			América		Asia y resto	
	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, Weitao 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 %
			Algodón reciclado (RCS/GRS)	5,63 %
	Convencional	7,82 %	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 relativos al 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.

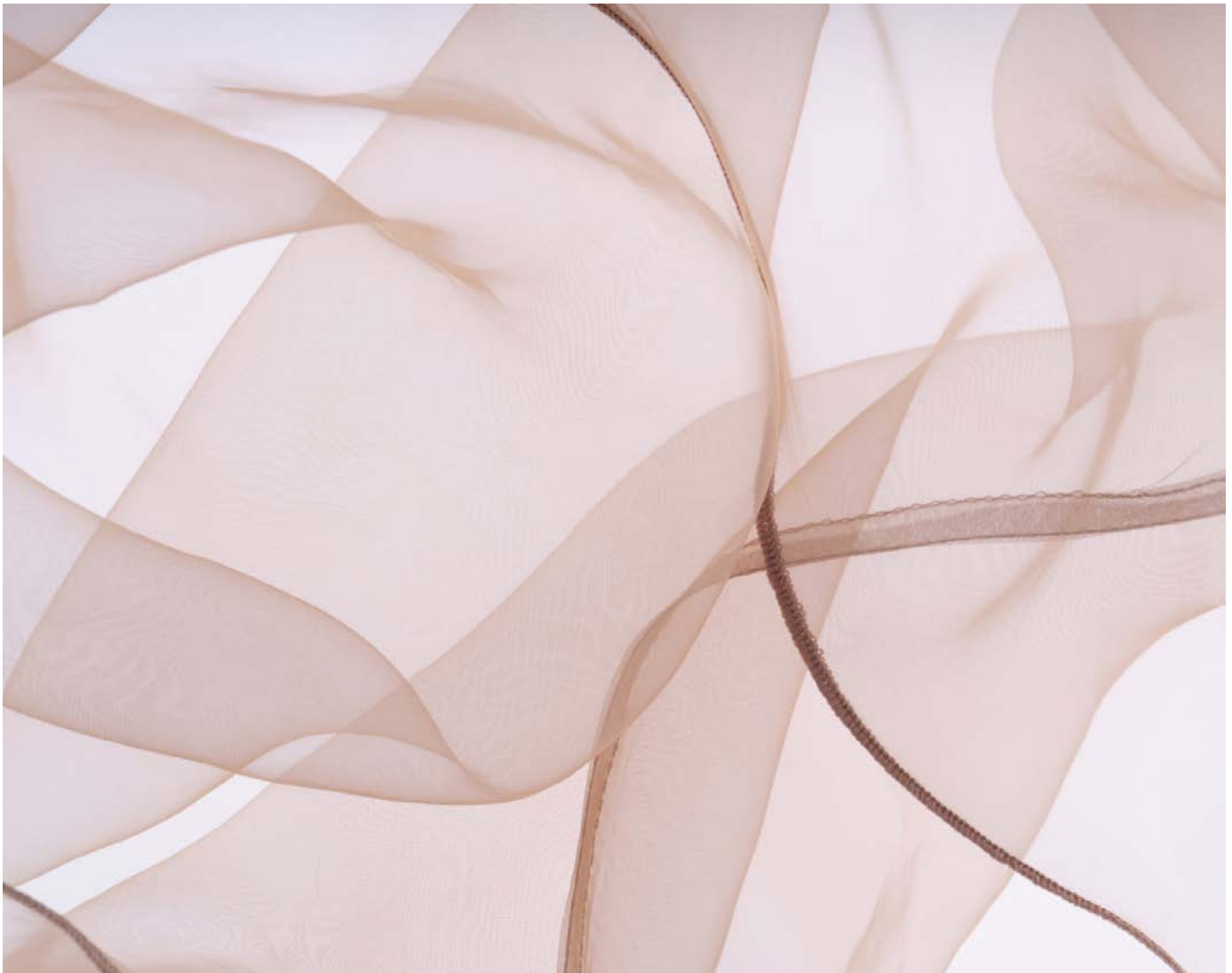
Colaboraciones

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.

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.

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.



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.

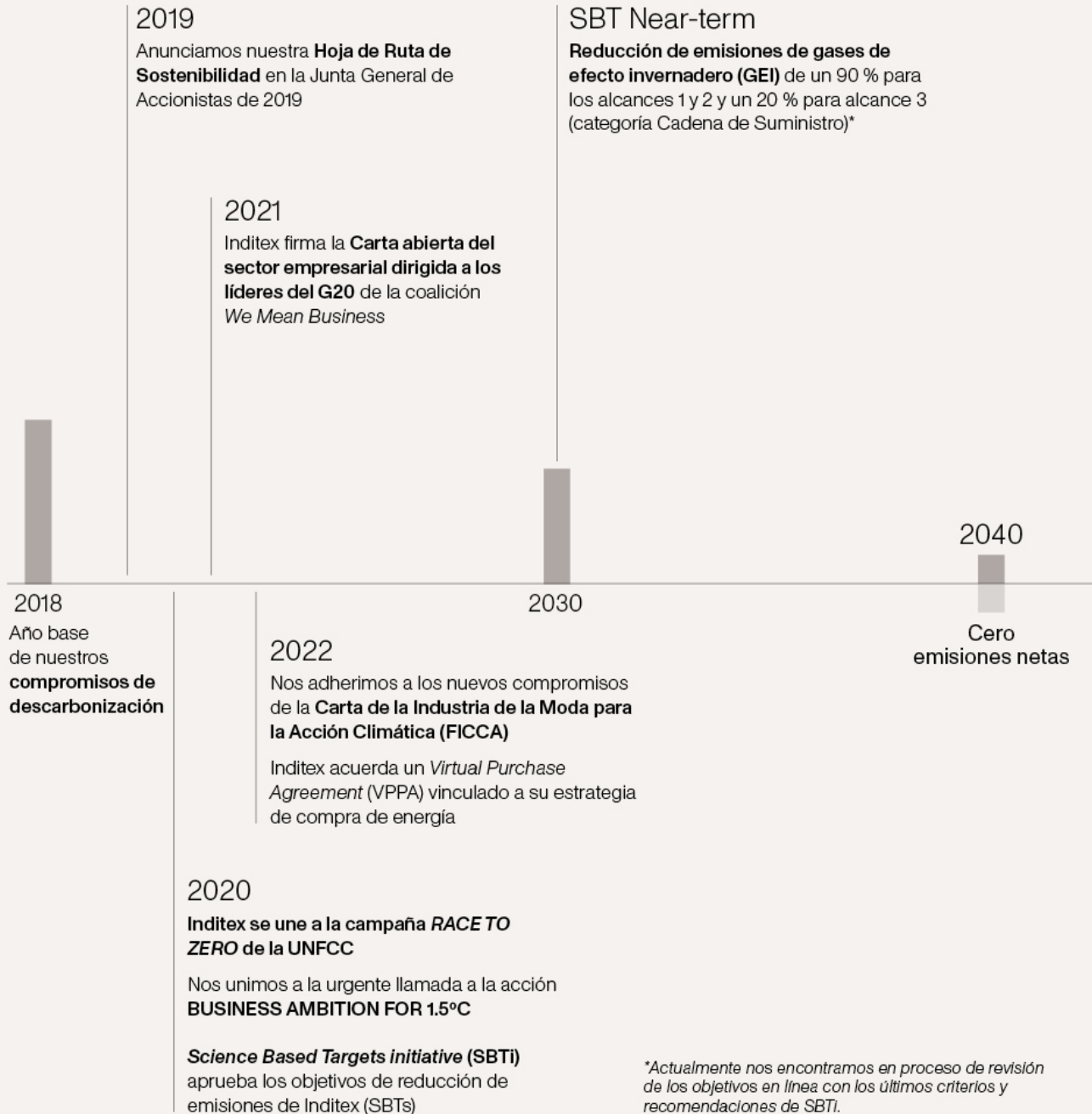
Si bien en el momento de su aprobación nuestros SBTs fueron clasificados como “ambiciosos” por SBTi, la evidencia científica disponible ha evolucionado, así como ha aumentado el nivel de ambición y de exigencia de todos los actores, y con él también el nuestro. Por ello, actualmente nos encontramos en 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

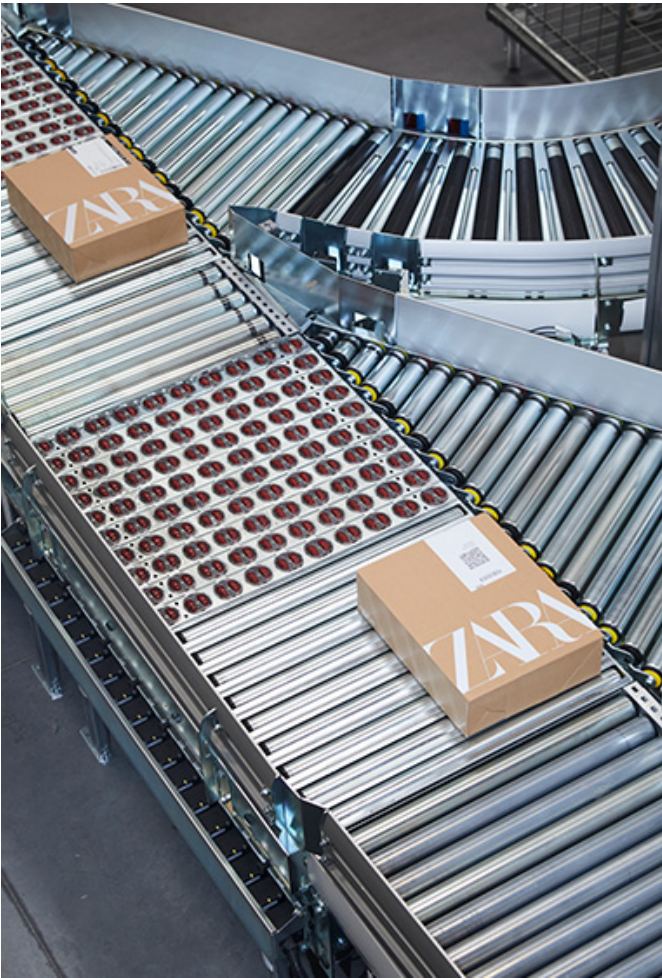
Destino residuos no peligrosos	2022 (KG)	2022 (%)	2021 (KG)	2021 (%)
No eliminación	18.811.731	91%	18.691.531	92 %
Reciclado	18.607.803	90%	18.256.653	90 %
Preparación para la reutilización	203.928	1%	434.878	2 %
Eliminación	1.784.926	9%	1.674.458	8 %
Traslado a un vertedero	1.600.519	8%	1.343.862	6 %
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:

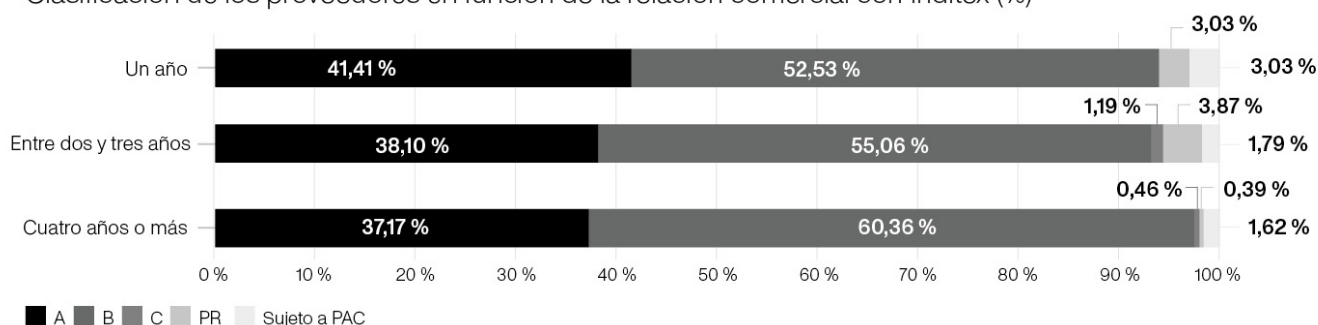
	África	América	Asia	Europa no comunitaria	Unión Europea
Prohibición de trabajo involuntario	■	■	■	■	■
Prohibición del trabajo juvenil o de menores ¹	■	■	■	■	■
Prohibición de discriminación	■	■	■	■	■
Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva	■	■	■	■	■
Prohibición de abuso o trato inhumano	■	■	■	■	■
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.

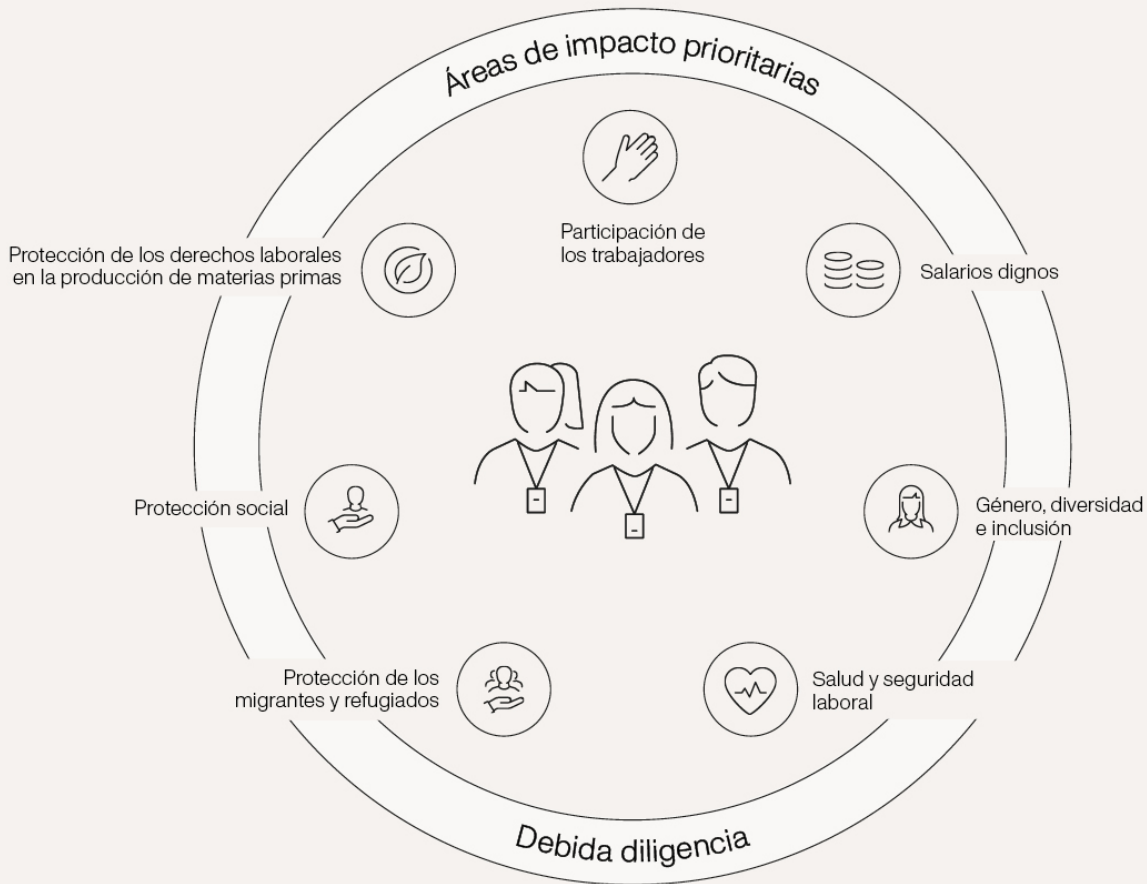
Industria

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.

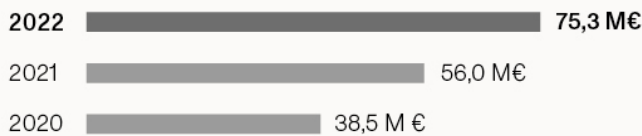
51%

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



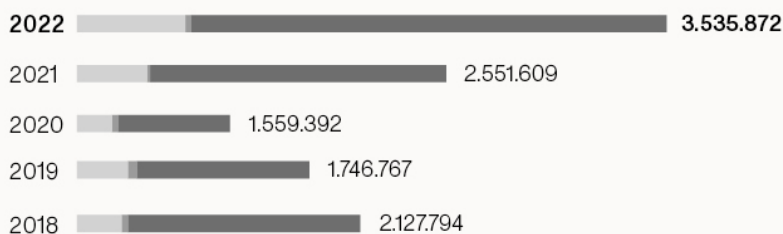
En 2022, los recursos adicionales atraídos por nuestros programas, como resultado de la contribución por parte de terceros - empleados, clientes, etc... - ascendieron a 75 millones de euros, lo cual representa un 34% más respecto al ejercicio anterior.

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.

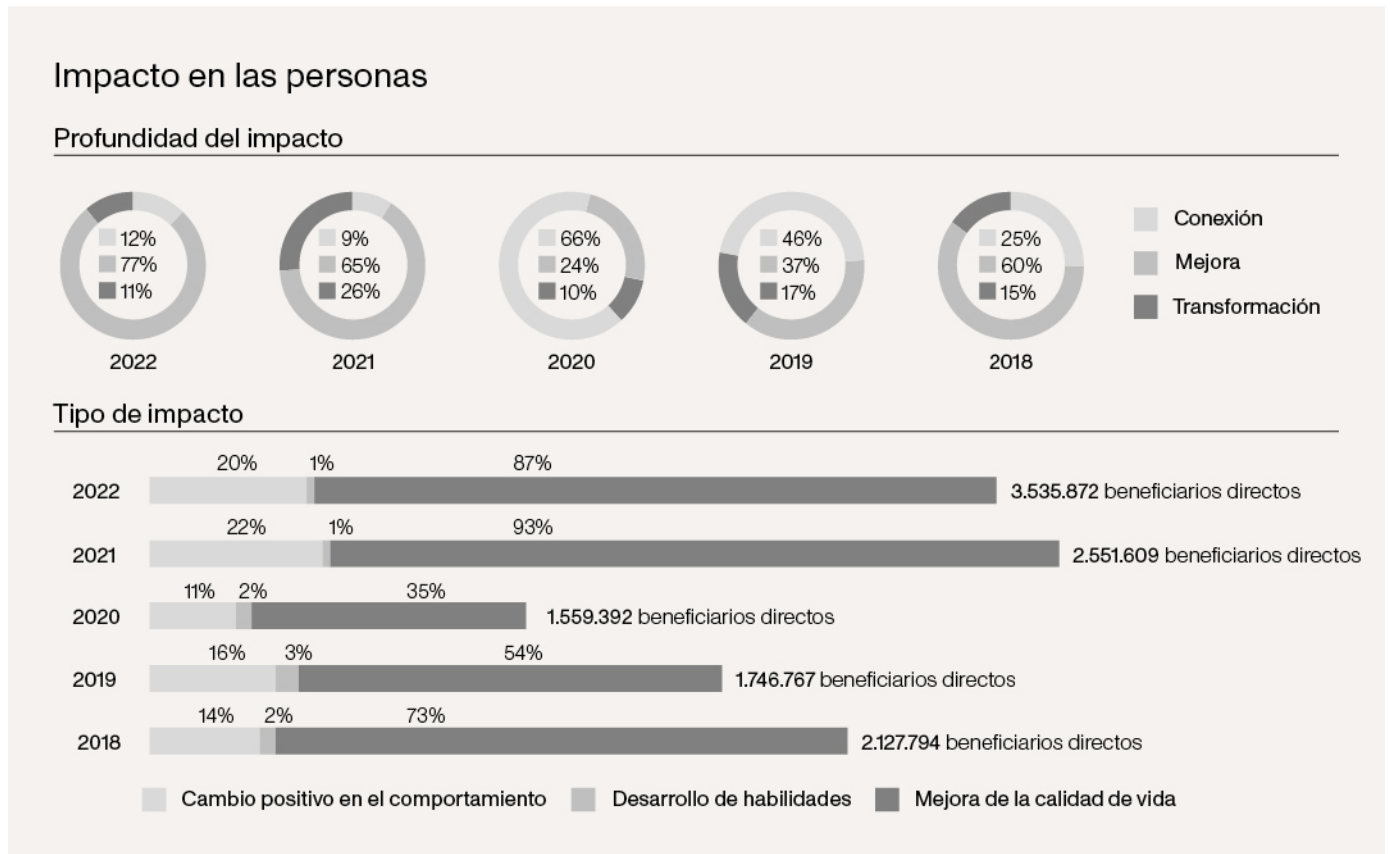
En cuanto a la **profundidad**, los efectos sobre los beneficiarios de las iniciativas en las que participamos se desglosan en tres categorías:

- / **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.

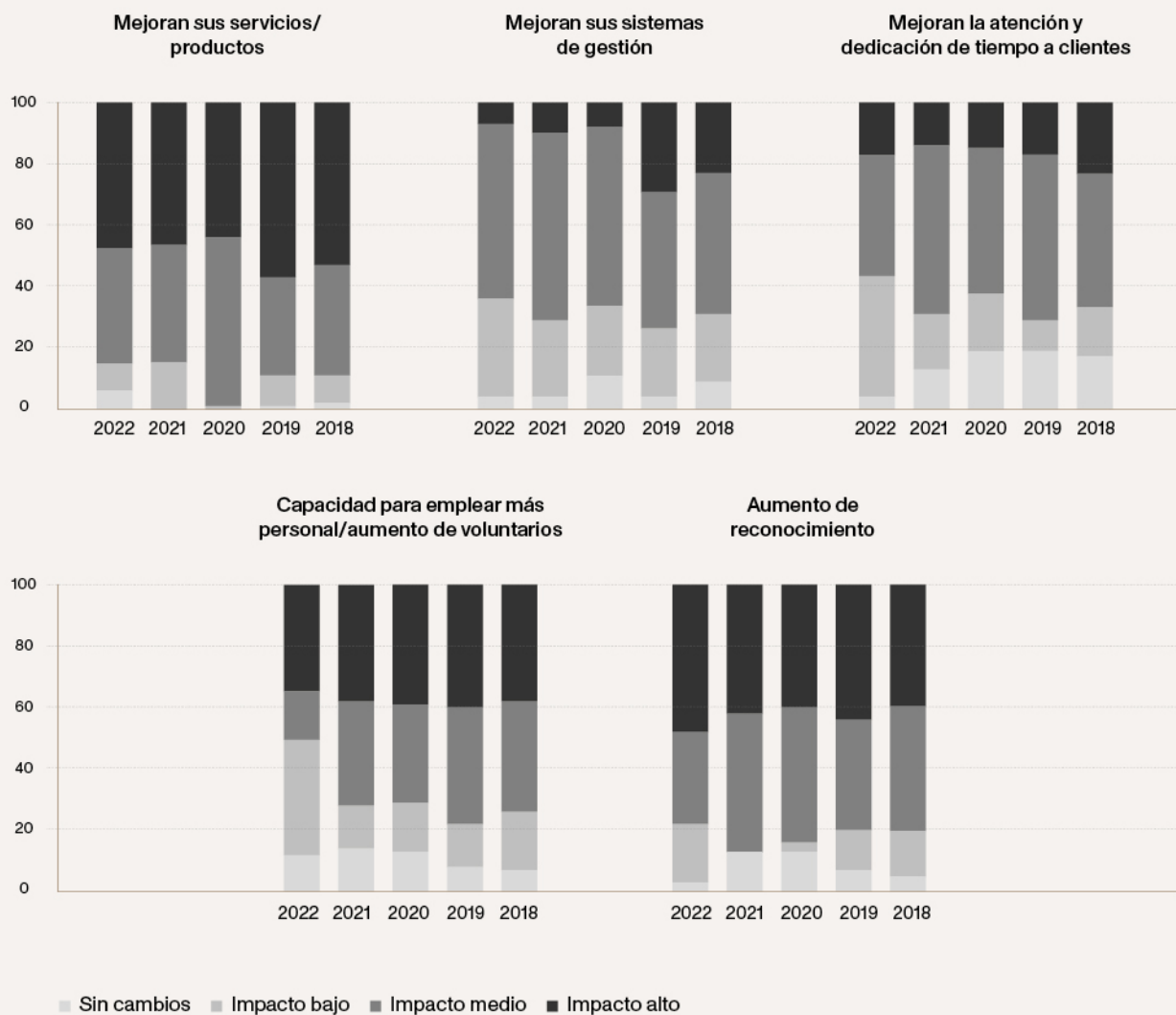
En determinados casos, puede ocurrir que un mismo beneficiario haya experimentado varios tipos de impacto, sin embargo, en el caso del indicador de la profundidad, las cifras computadas en cada nivel son mutuamente excluyentes.



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

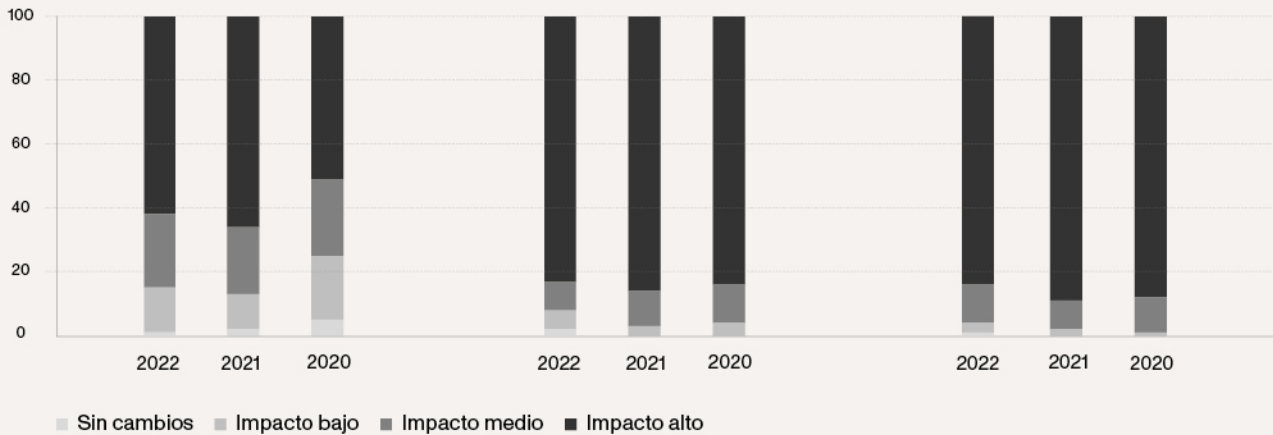
El impacto en los empleados que participan es los distintos proyectos en los que colaboramos se relaciona con el cambio producido una vez realizada la iniciativa. La evaluación se realiza en base a encuestas con 15 cuestiones, las cuales agrupamos en tres indicadores clave: desarrollo de habilidades, 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

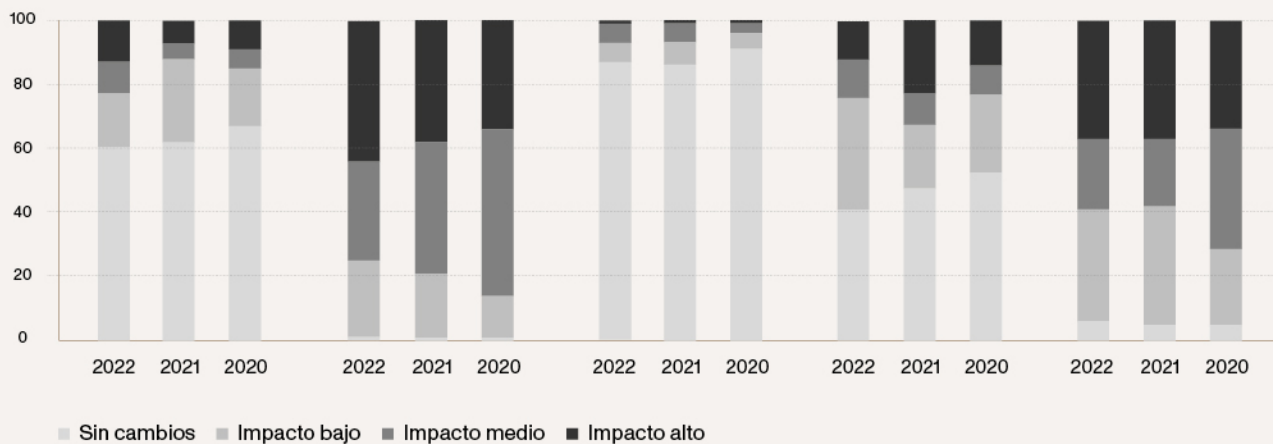
Beneficios de Recursos Humanos: mejoras en la Compañía a través del aumento del compromiso, la contratación o el desempeño, vinculados a la iniciativa social realizada.

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 Dacca (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 Dacca 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 revierten 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

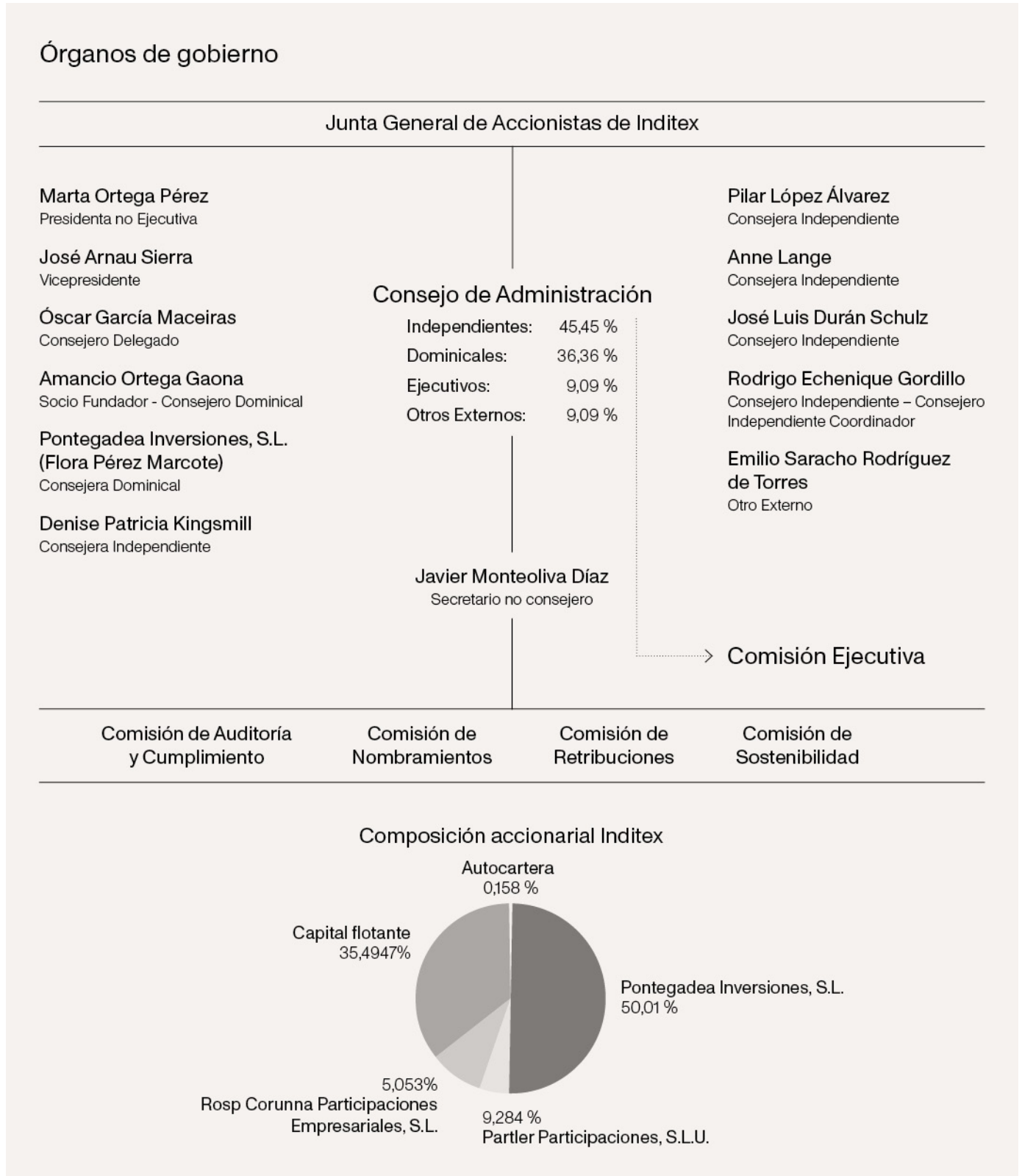
privados, que confluyen en el desarrollo de nuestra actividad empresarial y, especialmente, los de nuestros grupos de interés: nuestros empleados, clientes y proveedores, y la sociedad civil en general.

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**.

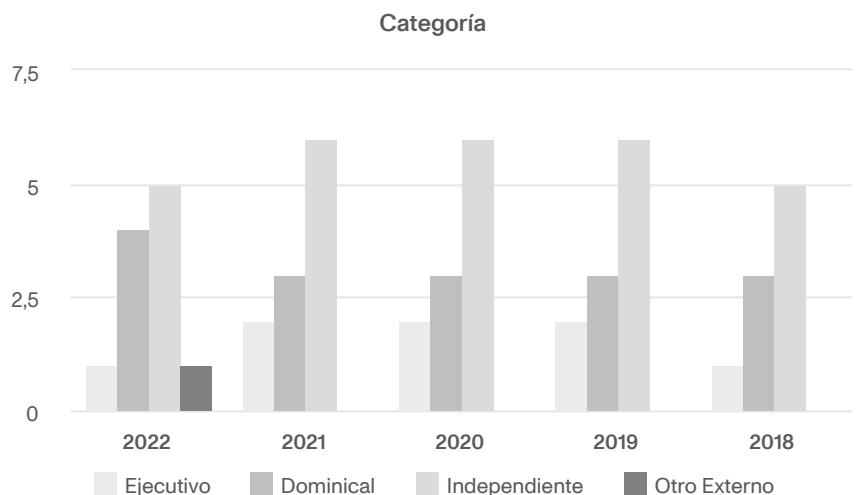
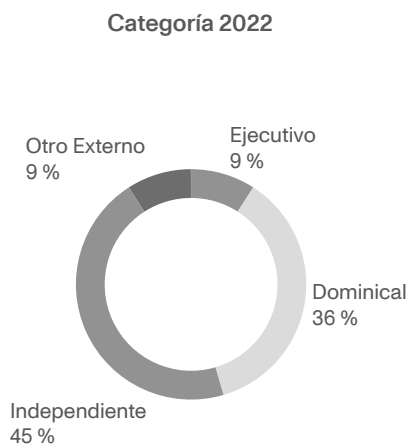
Con ello también se supera el objetivo, a alcanzar en junio de 2026, de que el 33% de los consejeros no ejecutivos o del 40%

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**.

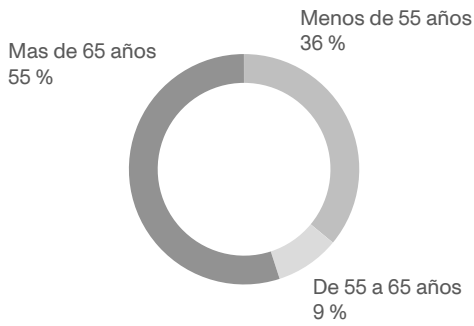
Órganos de Gobierno	% mujeres				
	2022	2021	2020	2019	2018
Consejo de Administración	45,45%	36,36%	36,36%	36,36%	33,33%
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	42,86%	42,86%	42,86%	36,36%	33,33%
Comisión de Nombramientos	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	33,33%
Comisión de Retribuciones	20,00%	20,00%	20,00%	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**.

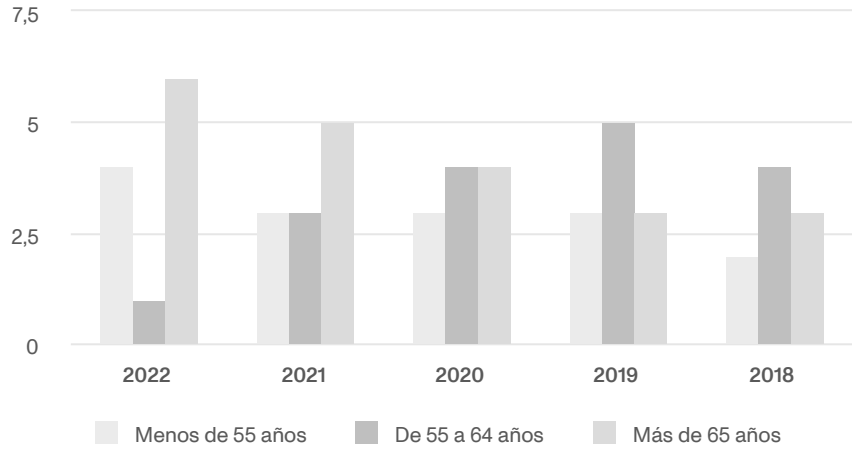
Principales indicadores de diversidad en el Consejo de Administración de Inditex correspondiente a los últimos cinco últimos ejercicios sociales (2018, 2019, 2020, 2021 y 2022)



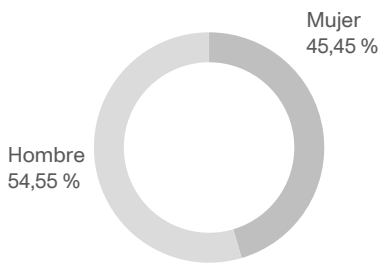
Edad 2022



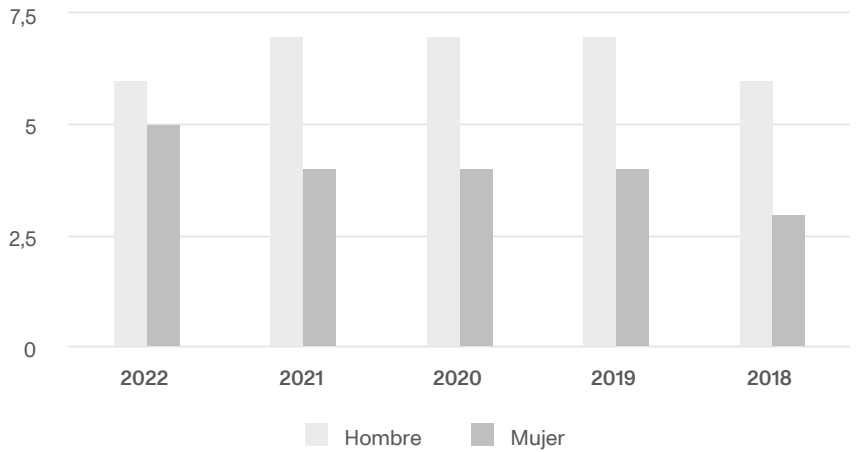
Edad



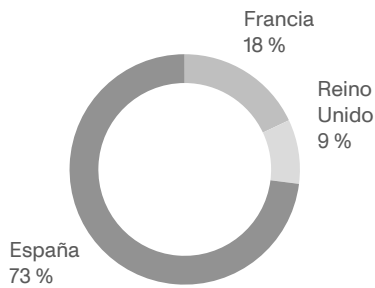
Género 2022



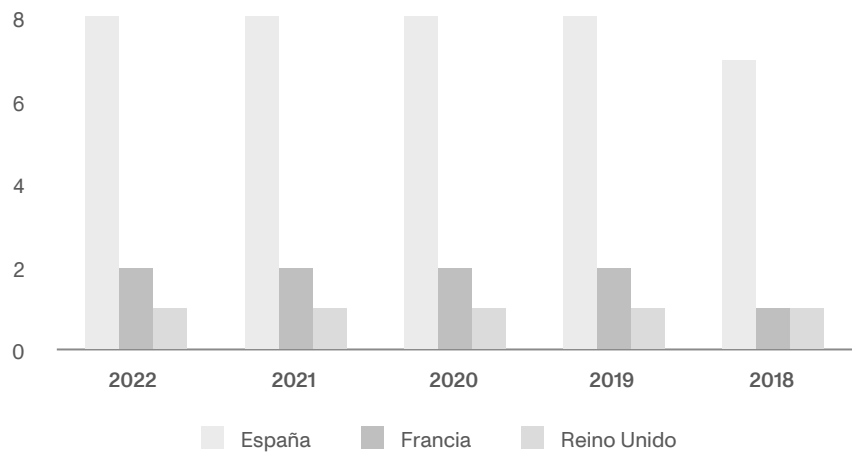
Género

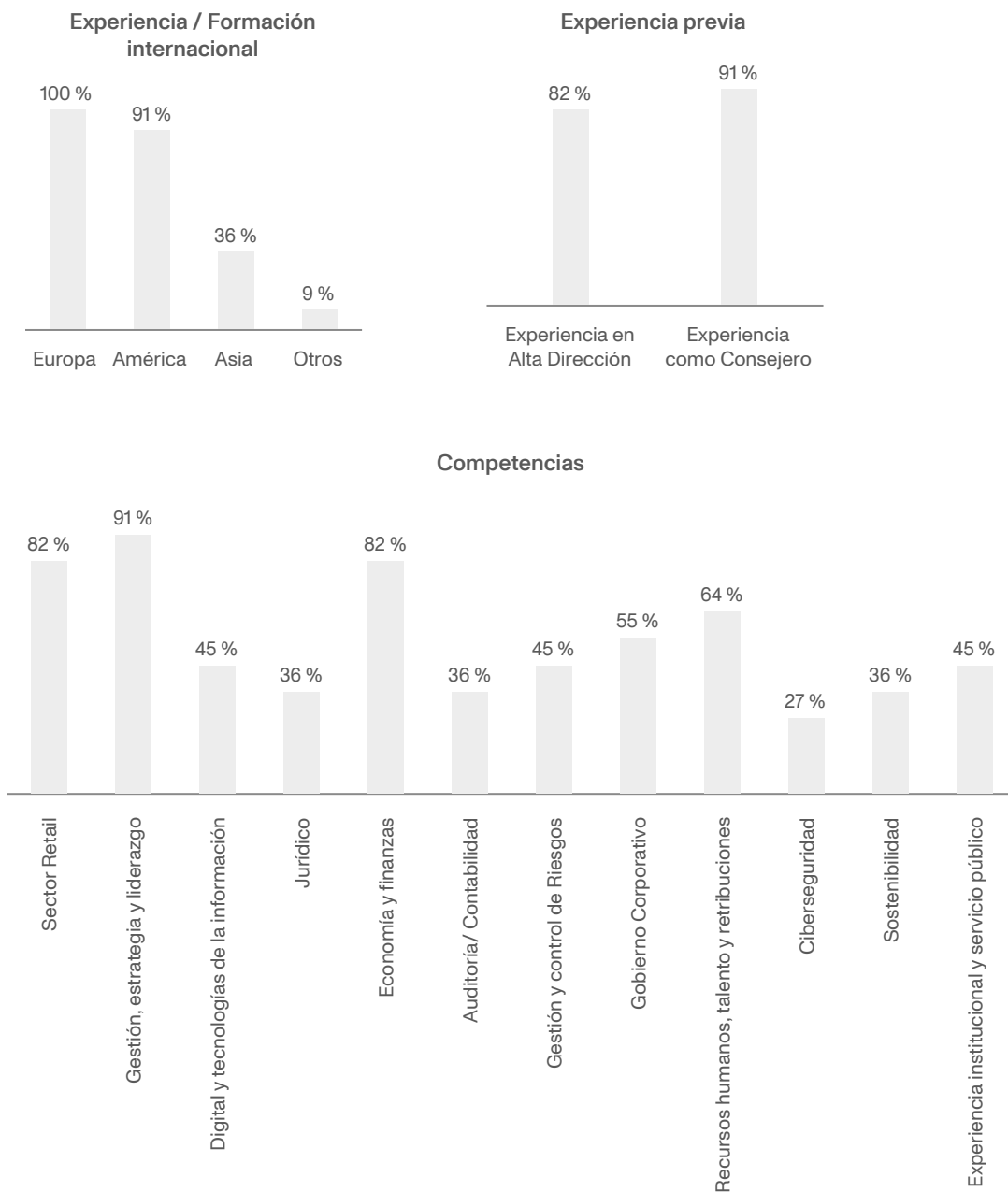


Procedencia geográfica 2022



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 Consejero 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.

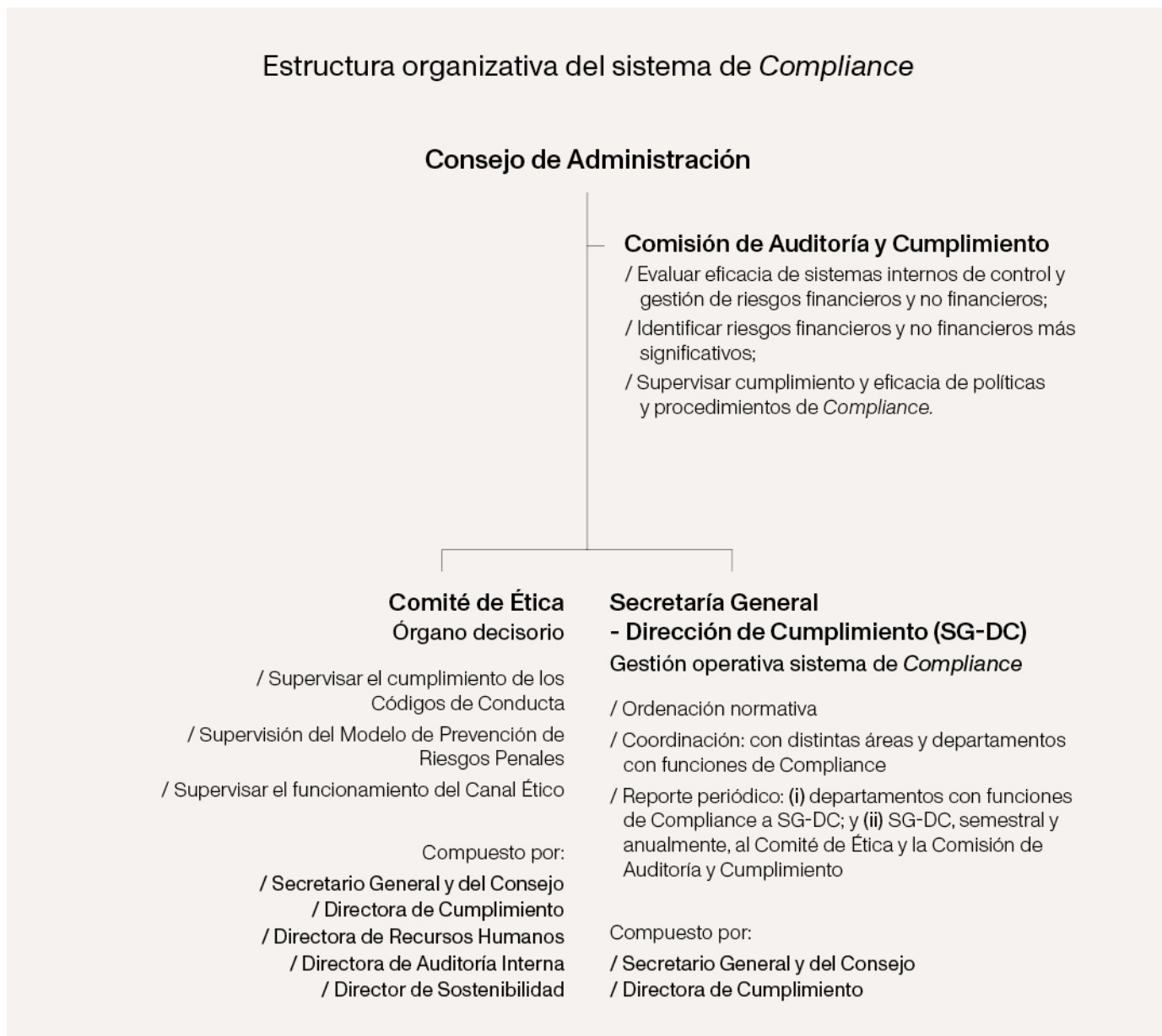
La independencia de la función de *Compliance* de la Alta Dirección se garantiza por la interlocución directa de la Dirección de Cumplimiento, con el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, asegurando que el control último de la eficiencia del Sistema de *Compliance* 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.

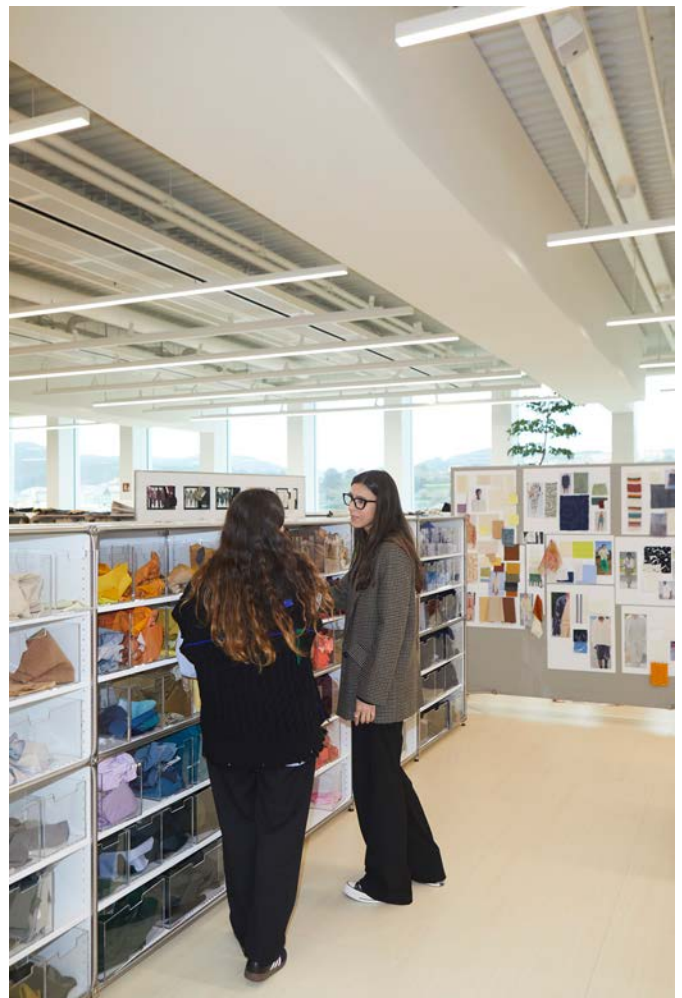
También es parte de nuestra **filosofía de creación de valor** y de nuestra determinación de lograr una **transformación social positiva** allí donde estamos presentes, ya que el pago de impuestos, tanto por parte de las empresas como de los individuos, permite el desarrollo económico y social de una 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

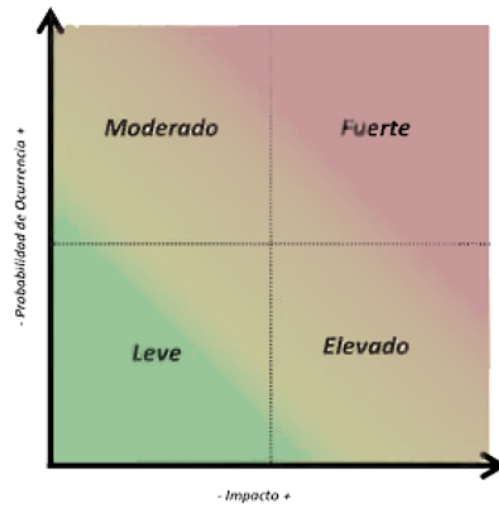
Existen procesos uniformes, estandarizados y sistemáticos de identificación, evaluación y priorización de riesgos, basados en los conceptos de apetito de riesgo, tolerancia al riesgo y objetivo de riesgo. Los factores de riesgo a los que está sometido el Grupo se clasifican en seis categorías que se 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.

① 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 ① Más información en los apartados 3. Conocer Inditex y 4. Nuestra estrategia de este Informe. 	➔
	<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 ① Más información en el apartado 5.6.1. Gestión de la cadena de suministro de este Informe. 	➔

<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 <i>Zero Waste</i>, 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 200 % en 2100	3°C -50 % en 2100	2,5°C -75 % en 2100	2°C 0 Neto en 2070	1,5°C 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.

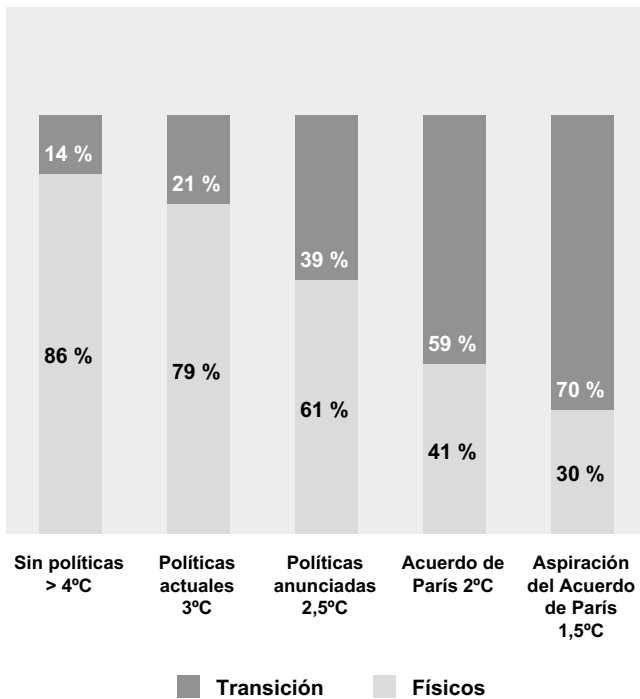
El resultado arroja las potenciales pérdidas en los flujos de caja futuros 'al riesgo'. El valor de los 'beneficios en riesgo' (*Earning Value at Risk*), que se descuentan para obtener su valor actual, facilita la cuantificación del impacto financiero total de cada escenario. Los impactos se evalúan 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>	

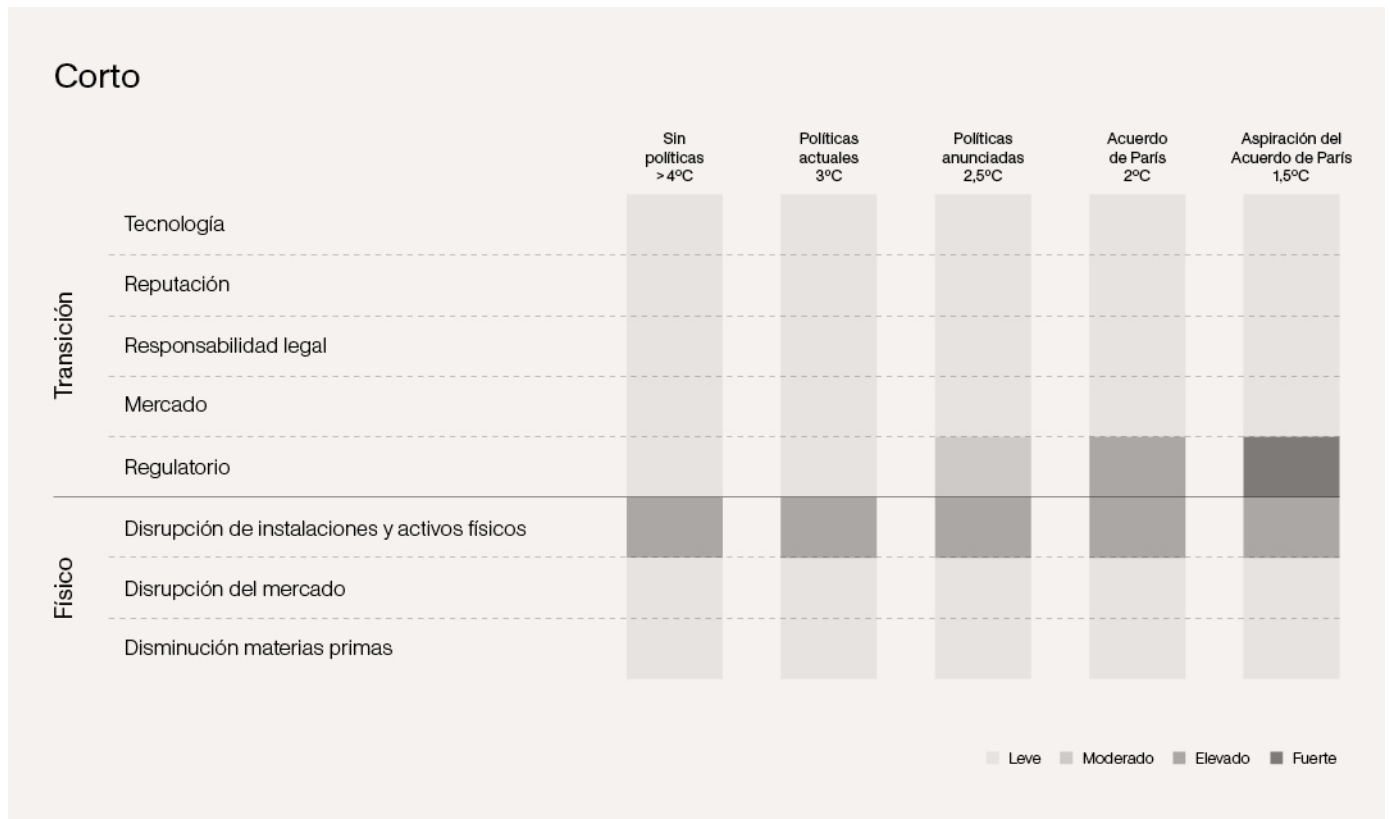
Dimensión	Descripción e impacto	Mitigaciones principales	Tendencia riesgo ¹
Transición Tecnológico	<p>/ Innovación tecnológica disruptiva: el ritmo de adopción de las tecnologías bajas en carbono, con la consecuente 'prima verde', puede afectar a la competitividad de las empresas como resultado de su 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.

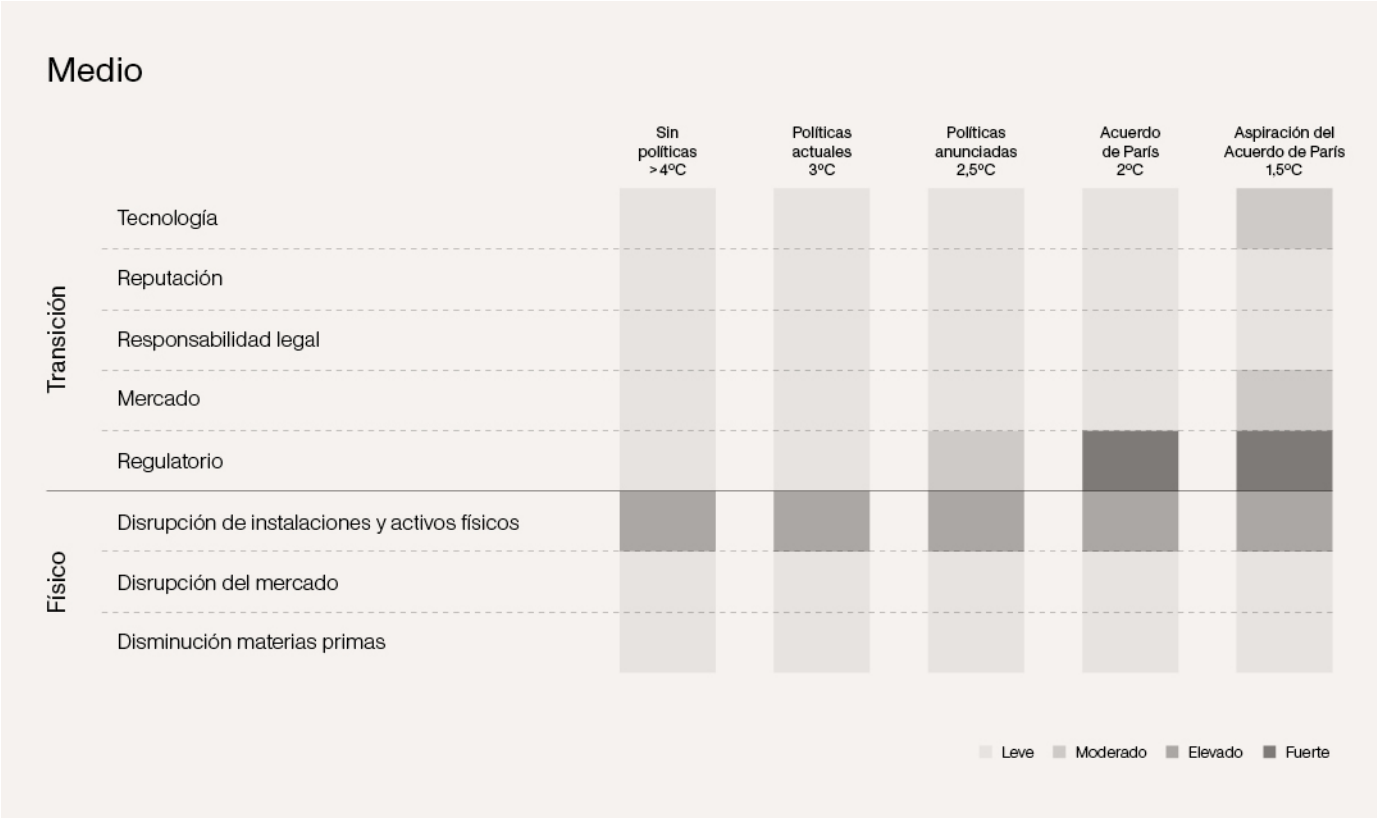
La estimación de los riesgos a medio y largo plazo se efectúa trasladando las estimaciones de flujos de caja a cinco años del corto plazo a los dos momentos futuros correspondientes. El propósito es evaluar cómo se comportaría nuestro modelo de negocio bajo condiciones climáticas previstas por las diferentes trayectorias de emisiones. De esta manera es posible discriminar el impacto proveniente de la evolución climática.

En el corto plazo (0-5 años):

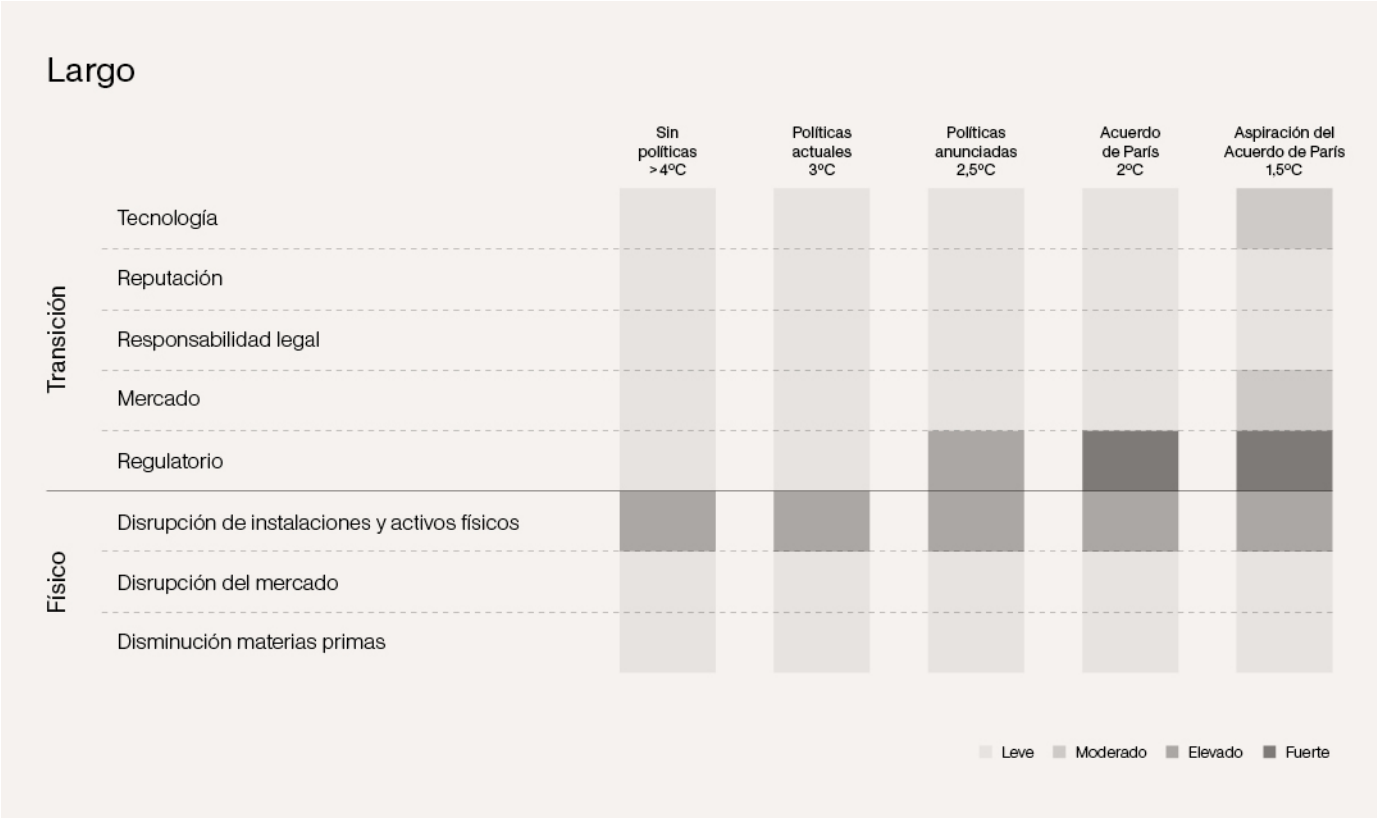


Los impactos financieros esperados del riesgo físico son relativamente limitados durante los próximos cinco años, aunque superiores a los reportados el ejercicio anterior. Existe un incremento en la frecuencia y severidad de los riesgos físicos como resultado de la evolución de CMIP5 a CMIP6. La probabilidad 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 *TraIn* (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 %

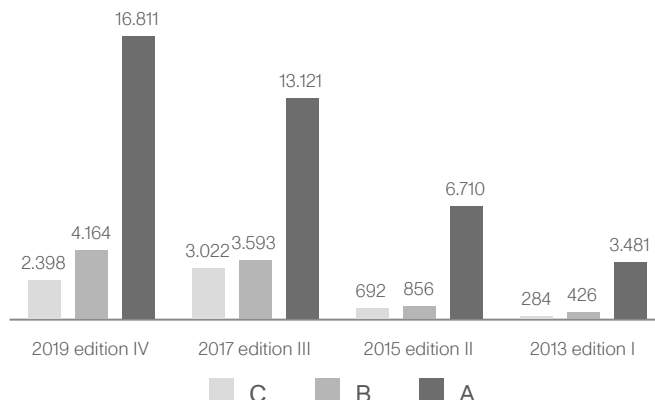
Unión Europea	2022	2021	2020	2019	2018
CtW	99,7 %	99,4 %	99,1 %	98,8 %	98,3 %
StW	99,7 %	99,7 %	99,5 %	99,4 %	99,5 %
CtW+StW	99,3 %	99,0 %	98,7 %	98,2 %	97,8 %

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:

$$/ \text{Ratio por metro cuadrado (m}^2\text{)} = (\text{valor absoluto del año} / \text{número total de superficie en m}^2)$$

$$/ \text{Ratio por ventas netas} = (\text{valor absoluto del año} / \text{ventas (€)})^{63}$$

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 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 interrupciones 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							Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, año N ² %	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, año N-1 %	Categoría (actividad facilitadora) F	Categoría (actividad de transición) T
				Mitigación del cambio climático %	Adaptación al cambio climático %	Recursos hídricos y marinos %	Economía circular %	Contaminación %	Biodiversidad y ecosistemas %	Mitigación del cambio climático Si/No	Adaptación al cambio climático Si/No	Recursos hídricos y marinos Si/No	Economía circular Si/No	Contaminación Si/No	Biodiversidad y ecosistemas Si/No	Garantías mínimas 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
	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	Proveedores	Trabajadores de la cadena de suministro beneficiados por programas de género, diversidad e inclusión
	5.1	Comunidades	GRI 406-1 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

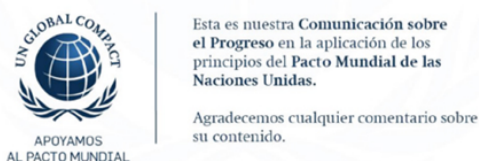
impactos sobre los derechos humanos), y que pueden influir de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas. Estos asuntos son identificados y evaluados a partir de un ejercicio de materialidad que involucra a los principales grupos de interés. Además, aplicamos un enfoque 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		

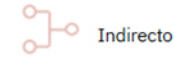
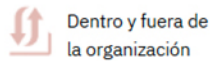
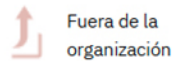
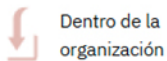
Asunto material	Estándares GRI	Contenido	Cobertura ¹	Implicación ²
12. Gestión del talento	GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 401: Empleo 2016 GRI 404: Formación y enseñanza 2016	3-3 401-1 a 401-3 404-1 a 404-3		
13. Entornos productivos socialmente sostenibles	GRI 3: Temas Materiales 2021 GRI 407: Libertad 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.



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 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	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. 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. 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.	√ 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	<p>Inditex está comprometido con la protección y el desarrollo de la biodiversidad a través de una gestión responsable y sostenible de los recursos naturales.</p> <p>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.</p>	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			

Informe anual sobre el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF)

INFORME DE AUDITOR REFERIDO A LA "INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO SOBRE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (SCIIF)"

A los Administradores de Industria de Diseño Textil, S.A.

De acuerdo con la solicitud del Consejo de Administración de Industria de Diseño Textil, S.A. (en adelante, la Entidad) y con nuestra carta propuesta de fecha 24 de febrero de 2023, hemos aplicado determinados procedimientos sobre la "Información relativa al SCIIF" adjunta en el apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo de Industria de Diseño Textil, S.A. correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de enero de 2023 (ejercicio 2022), en el que se resumen los procedimientos de control interno de la Entidad en relación a la información financiera anual.

El Consejo de Administración es responsable de adoptar las medidas oportunas para garantizar razonablemente la implantación, mantenimiento y supervisión de un adecuado sistema de control interno, así como del desarrollo de mejoras de dicho sistema y de la preparación y establecimiento del contenido de la Información relativa al SCIIF adjunta.

En este sentido, hay que tener en cuenta que, con independencia de la calidad del diseño y operatividad del sistema de control interno adoptado por la Entidad en relación con la información financiera anual, éste sólo puede permitir una seguridad razonable, pero no absoluta, en relación con los objetivos que persigue, debido a las limitaciones inherentes a todo sistema de control interno.

En el curso de nuestro trabajo de auditoría de las cuentas anuales y conforme a las Normas Técnicas de Auditoría, nuestra evaluación del control interno de la Entidad ha tenido como único propósito el permitirnos establecer el alcance, la naturaleza y el momento de realización de los procedimientos de auditoría de las cuentas anuales de la Entidad. Por consiguiente, nuestra evaluación del control interno, realizada a efectos de dicha auditoría de cuentas, no ha tenido la extensión suficiente para permitirnos emitir una opinión específica sobre la eficacia de dicho control interno sobre la información financiera anual regulada.

A los efectos de la emisión de este informe, hemos aplicado exclusivamente los procedimientos específicos descritos a continuación e indicados en la Guía de Actuación sobre el Informe del auditor referido a la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera de las entidades cotizadas, publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web, que establece el trabajo a realizar, el alcance mínimo del mismo, así como el contenido de este informe. Como el trabajo resultante de dichos procedimientos tiene, en cualquier caso, un alcance reducido y sustancialmente menor que el de una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno, no expresamos una opinión sobre la efectividad del mismo, ni sobre su diseño y su eficacia operativa, en relación a la información financiera anual de la Entidad correspondiente al ejercicio 2022 que se describe en la Información relativa al SCIIF adjunta. En consecuencia, si hubiéramos aplicado procedimientos adicionales a los determinados por la citada Guía o realizado una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno en relación con la información financiera anual regulada, se podrían haber puesto de manifiesto otros hechos o aspectos sobre los que les habríamos informado.

Asimismo, dado que este trabajo especial no constituye una auditoría de cuentas ni se encuentra sometido a la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, no expresamos una opinión de auditoría en los términos previstos en la citada normativa.

Se relacionan a continuación los procedimientos aplicados:

1. Lectura y entendimiento de la información preparada por la entidad en relación con el SCIIF - información de desglose incluida en el Informe de Gestión Consolidado - y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de la información requerida que seguirá el contenido mínimo descrito en el apartado F, relativo a la descripción del SCIIF, del modelo de IAGC según se establece en la Circular nº 5/2013 de 12 de junio de 2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021, de 28 de septiembre de la CNMV (en adelante, las Circulares de la CNMV).
2. Preguntas al personal encargado de la elaboración de la información detallada en el punto 1 anterior con el fin de: (i) obtener un entendimiento del proceso seguido en su elaboración; (ii) obtener información que permita evaluar si la terminología utilizada se ajusta a las definiciones del marco de referencia; (iii) obtener información sobre si los procedimientos de control descritos están implantados y en funcionamiento en la entidad.
3. Revisión de la documentación explicativa soporte de la información detallada en el punto 1 anterior, y que comprenderá, principalmente, aquella directamente puesta a disposición de los responsables de formular la información descriptiva del SCIIF. En este sentido, dicha documentación incluye informes preparados por la función de auditoría interna, alta dirección y otros especialistas internos o externos en sus funciones de soporte a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
4. Comparación de la información detallada en el punto 1 anterior con el conocimiento del SCIIF de la entidad obtenido como resultado de la aplicación de los procedimientos realizados en el marco de los trabajos de la auditoría de cuentas anuales.
5. Lectura de actas de reuniones del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Cumplimiento y otras comisiones de la entidad a los efectos de evaluar la consistencia entre los asuntos en ellas abordados en relación con el SCIIF y la información detallada en el punto 1 anterior.
6. Obtención de la carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación de la información detallada en el punto 1 anterior.

Como resultado de los procedimientos aplicados sobre la Información relativa al SCIIF no se han puesto de manifiesto inconsistencias o incidencias que puedan afectar a la misma.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en el marco de los requerimientos establecidos por el artículo 540 del texto refundido la Ley de Sociedades de Capital y por las Circulares de la CNMV a los efectos de la descripción del SCIIF en los Informes Anuales de Gobierno Corporativo.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.



ERNST & YOUNG, S.L.

2023 Núm. 01/23/04976
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:
.....

Sello distintivo de otras actuaciones
.....

Hildur Eir Jónsdóttir

15 de marzo de 2023

INDITEX



INFORME ANUAL
DE GOBIERNO CORPORATIVO (IAGC)
2022

Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio:

31/01/2023

C.I.F:

A-15 075 062

Denominación Social:

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.)

Domicilio Social:

Avda. de la Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

El Consejo de Administración de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, “Inditex”, la “Sociedad” o la “Compañía”) recoge en el presente Informe Anual de Gobierno Corporativo toda la información relevante correspondiente al ejercicio social 2022, iniciado el 1 de febrero de 2022 y finalizado el 31 de enero de 2023, salvo en aquellos casos en los que se señalen otras fechas de referencia.

El Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), modificado sustancialmente por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del gobierno corporativo y por la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (en adelante la “Ley 5/2021”), constituye el marco legal básico del gobierno corporativo.

Además, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, el “CBG” o “Código de Buen Gobierno”), aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “CNMV”) en febrero de 2015 y modificado parcialmente por acuerdo del Consejo de la CNMV de fecha 25 de junio de 2020, relaciona un conjunto de principios y prácticas que deben regir el gobierno corporativo de las sociedades cotizadas.

El presente Informe ha sido elaborado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en formato de libre diseño teniendo en cuenta la habilitación normativa contenida en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, por la que se modifica, entre otras, la Circular 5/2013, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

Sin perjuicio de lo anterior, el Informe cumple las exigencias de contenido mínimo establecidas en la normativa de aplicación, contenidas en el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital y en la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, y acompaña el correspondiente Apéndice estadístico.

Cabe reseñar que por motivos ajenos a la Compañía y debido a los propios sistemas de la CNMV, determinada información que aparece reflejada en el apéndice estadístico normalizado referida al ejercicio social 2023 se refiere al ejercicio social 2022 de Inditex, y así sucesivamente en relación con el resto de ejercicios.

El presente Informe Anual de Gobierno Corporativo es objeto de publicación como otra información relevante, de forma simultánea a la publicación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y puede ser consultado a través de la web corporativa de Inditex y de la web de la CNMV.

Inditex tiene establecidas sus normas de gobierno corporativo en sus Estatutos Sociales, en los Reglamentos del Consejo de Administración y de la Junta General de Accionistas, en los Reglamentos de las Comisiones Delegadas, en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores, en el Código de Conducta y Prácticas Responsables y en el Estatuto del Consejo Social, tal y como a continuación se detalla:

Estatutos Sociales: Fueron aprobados por la Junta General de Accionistas en julio de 2000 y, posteriormente, han sido objeto de diversas modificaciones. La última modificación, de fecha 13 de julio de 2021, tuvo por objeto, por un lado, adaptar el texto de los Estatutos Sociales a las novedades legislativas introducidas por la Ley 5/2021, y, por otro lado, alinear su contenido con las correlativas modificaciones de los Reglamentos del Consejo de Administración y de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos y de Sostenibilidad, realizadas durante el ejercicio social 2020 a los efectos de adaptar sus textos a la reforma parcial del CBG aprobada por el Consejo de la CNMV con fecha 25 de junio de 2020.

Reglamento del Consejo de Administración: Fue aprobado por el Consejo de Administración en julio del 2000. Tiene por objeto determinar los principios de actuación del Consejo de Administración, las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros e incluye, entre otras cuestiones, normas relativas a la designación y cese de consejeros, sus derechos y deberes y las relaciones del Consejo de Administración con los accionistas, con los mercados y con los auditores externos, todo ello con el fin de alcanzar el mayor grado de eficiencia posible. Este Reglamento ha sido reformado en diversas ocasiones. La última modificación fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 12 de mayo de 2022. El detalle de las referidas modificaciones se desarrolla en el apartado C.1.15 posterior.

Reglamentos de las Comisiones del Consejo de Administración (Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos, Comisión de Retribuciones y Comisión de Sostenibilidad, en adelante conjuntamente denominadas como “Comisiones delegadas” o “Comisiones del Consejo de Administración”):

Los Reglamentos de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos y de Retribuciones fueron aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 9 de junio de 2015. Por su parte, el Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 16 de julio de 2019, tras la creación de la Comisión de Sostenibilidad.

El objeto de estos Reglamentos es regular el funcionamiento de las Comisiones en lo relativo a sus competencias, composición, convocatoria, constitución, toma de acuerdos y relaciones con el resto de los órganos de la Sociedad.

Las últimas modificaciones de los Reglamentos de las Comisiones del Consejo de Administración se aprobaron por dicho órgano en su sesión celebrada en fecha 12 de mayo de 2022, con la finalidad de reflejar la clara división de responsabilidades atribuibles al cargo de Presidente y las que corresponden al Consejero Delegado, como primer ejecutivo de la sociedad.

Reglamento de la Junta General de Accionistas: Fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 18 de julio de 2003. Tiene por finalidad regular el funcionamiento de la Junta General de Accionistas en cuanto a su convocatoria, preparación, información, concurrencia, desarrollo y ejercicio de los derechos políticos, e informar a los accionistas de sus derechos y deberes en relación con la misma. Dicho Reglamento ha sido modificado en diversas ocasiones para

adecuar su redacción a las sucesivas modificaciones de los Estatutos Sociales, siendo la última de fecha 13 de julio de 2021. Al igual que la modificación de los Estatutos Sociales aprobada en esa misma fecha, dicha modificación tuvo como finalidad principal adaptar el texto del Reglamento a las novedades legislativas introducidas por la Ley 5/2021. En particular, se recogió la propuesta de habilitar la celebración de las juntas generales de forma exclusivamente telemática, de conformidad con lo previsto en el nuevo artículo 182 bis de la Ley de Sociedades de Capital.

Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores (en adelante, “Reglamento Interno de Conducta” o “RIC”): Fue aprobado, en su redacción original, por el Consejo de Administración en julio de 2000. Contiene, entre otras materias, las reglas sobre el tratamiento, la salvaguarda y la difusión de la información privilegiada y otra información relevante de la Compañía, el régimen de operaciones con valores e instrumentos financieros de Inditex por parte de las personas incluidas en su ámbito de aplicación, las normas relativas a la prohibición de manipulación de mercado y la política de autocartera de Inditex.

El nuevo RIC fue aprobado por el Consejo de Administración de 19 de julio de 2016, a los efectos de adaptar su contenido a lo dispuesto en el marco normativo europeo contra el abuso de mercado, integrado por el Reglamento (UE) nº 596/2014, de 16 de abril de 2014, sobre el abuso de mercado, la Directiva 2014/57/UE, de 16 de abril de 2014 y sus respectivas disposiciones de desarrollo, que tienen como objeto reforzar la integridad de los mercados financieros y establecer mecanismos de implementación y supervisión homogénea en los diferentes Estados Miembro de la Unión Europea.

Su última modificación fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 3 de noviembre de 2022, con la finalidad principal de, por un lado, reflejar en su texto la nueva denominación del Comité de Transparencia de Mercado (anteriormente denominado “Comité de Cumplimiento”) y por otro lado, especificar quiénes son los miembros de la Alta Dirección a efectos del RIC y equiparar el periodo de cierre aplicable a Consejeros y Altos Directivos, sujetos al régimen especial, al del resto de colectivos del RIC, en línea con la práctica de mercado.

Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex: Fue aprobado por el Consejo de Administración el 17 de julio de 2012 y establece los criterios de actuación que deben ser observados por el personal del Grupo en el desempeño de sus responsabilidades profesionales. Tiene como objetivo procurar un compromiso profesional, ético y responsable de Inditex y de todos sus 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, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones entre el Grupo y sus principales grupos de interés (empleados, clientes, accionistas, socios de negocio, proveedores y aquellas sociedades en las que desarrolla su modelo de negocio). El Código de Conducta y Prácticas Responsables se basa en una serie de principios generales. Entre ellos, destacan: (i) que todas las operaciones del Grupo Inditex se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable; (ii) que todas las personas, físicas y jurídicas, que

mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con el Grupo Inditex recibirán un trato justo y digno; y (iii) que todas las actividades del Grupo se realizarán de la manera más respetuosa con el medio ambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

El texto íntegro vigente de todos los documentos anteriores se encuentra disponible en la web corporativa: (i) en el apartado “Inversores”, sub apartado “Gobierno Corporativo”, “Informes y Normativa”; y (ii) en el apartado “Grupo”, sub apartado “Compromiso ético”.

Estatuto del Consejo Social: El Consejo Social es el órgano asesor de Inditex en materia de sostenibilidad social y medioambiental. En diciembre de 2002, el Consejo de Administración acordó su constitución y aprobó su Estatuto, que determina los principios de actuación, las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros.

El Estatuto del Consejo Social ha sufrido diversas modificaciones, siendo la última de fecha 16 de julio de 2019, con el fin de establecer su dependencia funcional de la Comisión de Sostenibilidad.

A. Estructura de la propiedad

A.1. Complete el siguiente cuadro sobre el capital social de la sociedad y los derechos de voto atribuidos, incluidos, en su caso, los correspondientes a las acciones con voto por lealtad, a la fecha de cierre del ejercicio:

Indique si los estatutos de la sociedad contienen la previsión de voto doble por lealtad:

Sí No x

Indique si la sociedad ha atribuido votos por lealtad:

Sí No x

Fecha de la última modificación del capital social	Capital social (€)	Número de acciones	Número de derechos de voto (sin incluir los votos adicionales atribuidos por lealtad)	Número de derechos de voto adicionales atribuidos correspondientes a acciones con voto por lealtad	Número total de derechos de voto, incluidos los votos adicionales atribuidos por lealtad
20-07-2000: Acuerdo de Junta General de Accionistas	93.499.560 Euros	3.116.652.000 acciones	3.116.652.000	-	3.116.652.000

Indique si existen distintas clases de acciones con diferentes derechos asociados:

Sí No x

Clase	Número de acciones	Nominal unitario	Número unitario de derechos de voto	Derechos y obligaciones que confiere
-	-	-	-	-

Todas las acciones son de la misma clase y serie, estando representadas por medio de anotaciones en cuenta y suscritas y desembolsadas en su totalidad.

Inditex cotiza en las cuatro Bolsas españolas desde el día 23 de mayo del año 2001 y forma parte del índice selectivo IBEX35 desde julio de 2001. Es parte del EuroStoxx 50 desde septiembre de 2011, del índice MSCI desde noviembre de 2001, del *Dow Jones Sustainability Index* desde septiembre de 2002 y del *FTSE4Good* desde octubre de 2002.

A.2. Detalle los titulares directos e indirectos de participaciones significativas a la fecha de cierre del ejercicio, incluidos los consejeros que tengan una participación significativa:

La Sociedad es emisora de acciones representadas mediante anotaciones en cuenta. Además, al amparo de lo previsto en el artículo 497 LSC, Inditex tiene contratado con la Sociedad de Gestión de Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. (Iberclear) el servicio de comunicación diaria de titularidades.

Según resulta del Libro Registro de Accionistas de la Sociedad, a 31 de enero de 2023 los titulares directos o indirectos de participaciones significativas, incluidos los consejeros que tenían una participación significativa, eran los siguientes:

Nombre o denominación social del accionista	% de derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)		% derechos de voto a través de instrumentos financieros (*)		% total de derechos de voto	Del número total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto
D. Amancio Ortega Gaona	-	59,294 %	-	-	59,294 %	-	-
Dña. Sandra Ortega Mera	-	5,053 %	-	-	5,053 %	-	-

Detalle de la participación indirecta:

Nombre o denominación social del titular indirecto	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos los votos por lealtad)	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto	Del número total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad	
D. Amancio Ortega Gaona	Pontegadea Inversiones, S.L. (*)	50,010 %	- %	50,010 %	-	-
	Partler Participaciones, S.L.U.	9,284 %	- %	9,284 %	-	-
Dña. Sandra Ortega Mera	ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	5,053 %	- %	5,053 %	-	-

Observaciones

(*) D. Amancio Ortega Gaona es titular del 59,294% del capital social de la Sociedad a través de Pontegadea Inversiones, S.L. y de Partler Participaciones, S.L.U.

D. Amancio Ortega Gaona y la sociedad Pontegadea Inversiones, S.L., representada por Dña. Flora Pérez Marcote, son asimismo miembros del Consejo de Administración de la Sociedad con la categoría de dominical.

Indique los movimientos en la estructura accionarial más significativos acaecidos durante el ejercicio:

La Sociedad no ha recibido comunicación alguna relativa a movimientos significativos en la estructura accionarial durante el ejercicio.

A.3. Detalle, cualquiera que sea el porcentaje, la participación al cierre de ejercicio de los miembros del consejo de administración que sean titulares de derechos de voto atribuidos a acciones de la sociedad o a través de instrumentos financieros, excluidos los consejeros que se hayan identificado en el apartado A.2 anterior:

A 31 de enero de 2023, los miembros del Consejo de Administración que tenían participación en el capital de la Sociedad eran los siguientes:

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad		
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto	
Dña. Marta Ortega Pérez	0,0014 %	-	— %	-	0,0014 %	-	-	
D. Óscar García Maceiras	0,0004 %	-	— %	-	0,0004 %	-	-	
D. José Arnau Sierra	0,0010 %	-	-	-	0,0010 %	-	-	
Dña. Denise Patricia Kingsmill	-	-	-	-	-	-	-	
Dña. Anne Lange	-	-	-	-	-	-	-	
Dña. Pilar López Álvarez	0,0001 %	-	-	-	0,0001 %	-	-	
D. José Luis Durán Schulz	0,0001 %	-	-	-	0,0001 %	-	-	
D. Rodrigo Echenique Gordillo	0,0006 %	-	-	-	0,0006 %	-	-	
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	0,0036				0,0036			
% total de derechos de voto titularidad de miembros del consejo de administración							59,298 %	
% total de derechos de voto representados en el consejo de administración							59,298 %	

A.4. Indique, en su caso, las relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria que existan entre los titulares de participaciones significativas, en la medida en que sean conocidas por la sociedad, salvo que sean escasamente relevantes o deriven del giro o tráfico comercial ordinario, excepto las que se informen en el apartado A.6:

Nombre o denominación social relacionados	Tipo de relación	Breve descripción
<ul style="list-style-type: none"> - Dña. Sandra y D. Marcos Ortega Mera. - D. Amancio Ortega Gaona 	Familiar	<p>Dña. Sandra y D. Marcos Ortega Mera, son hijos del Consejero y también accionista indirecto, D. Amancio Ortega Gaona.</p> <p>D. Amancio Ortega Gaona es accionista indirecto y titular real de Inditex a través de los accionistas significativos Pontegadea Inversiones, S.L. y Partler Participaciones, S.L.U. y Dña. Sandra y D. Marcos Ortega Mera son accionistas indirectos de la Compañía a través del accionista significativo Rosp Corunna Participaciones Empresariales, S.L. (donde la participación del Sr. Ortega Mera es minoritaria).</p>

La Sociedad no ha recibido comunicación alguna en relación con la existencia de relaciones de índole comercial, contractual o societaria entre los titulares de participaciones significativas que tengan carácter relevante o que no deriven del giro o tráfico comercial ordinario.

A.5. Indique, en su caso, las relaciones de índole comercial, contractual o societaria que existan entre los titulares de participaciones significativas, y la sociedad y/o su grupo, salvo que sean escasamente relevantes o deriven del giro o tráfico comercial ordinario:

No han existido relaciones de índole comercial, contractual o societaria entre los titulares de participaciones significativas y la Sociedad que tengan carácter relevante o que no deriven del giro o tráfico comercial ordinario, ello sin perjuicio de la información que se facilita, por razones de transparencia, en el apartado D posterior relativo a "Operaciones Vinculadas y Operaciones Intragrupo".

A.6. Describa las relaciones, salvo que sean escasamente relevantes para las dos partes, que existan entre los accionistas significativos o representados en el consejo y los consejeros, o sus representantes, en el caso de administradores persona jurídica.

Explique, en su caso, cómo están representados los accionistas significativos. En concreto, se indicarán aquellos consejeros que hubieran sido nombrados en representación de accionistas significativos, aquellos cuyo nombramiento hubiera sido promovido por accionistas significativos, o que estuvieran vinculados a accionistas significativos y/o entidades de su grupo, con especificación de la naturaleza de tales relaciones de vinculación. En particular, se mencionará, en su caso, la existencia, identidad y cargo de miembros del consejo, o representantes de consejeros, de la sociedad cotizada, que sean, a su vez, miembros del órgano de administración, o sus representantes, en sociedades que ostenten participaciones significativas de la sociedad cotizada o en entidades del grupo de dichos accionistas significativos.

Nombre o denominación social del consejero o representante, vinculado	Nombre o denominación social del accionista significativo vinculado	Denominación social de la sociedad del grupo del accionista significativo	Descripción relación / cargo
D. Amancio Ortega Gaona	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Presidente del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.U.	Presidente del Consejo
	PARTLER 2006, S.L.	PARTLER 2006, S.L.	Presidente del Consejo
	PARTLER 2006, S.L.	PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.U.	Presidente del Consejo
Dña. Marta Ortega Pérez	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Vocal del Consejo
	PARTLER 2006, S.L.	PARTLER 2006, S.L.	Vicepresidenta 1ª del Consejo
	PARTLER 2006, S.L.	PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.U.	Vicepresidenta 1ª del Consejo
Dña. Flora Pérez Marcote (Representante persona física de PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.)	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Vicepresidenta 1ª del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.U.	Vicepresidenta 1ª del Consejo
D. José Arnau Sierra	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Vicepresidente 2º del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.U.	Vicepresidente 2º del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA ESPAÑA, S.L.U.	Administrador Mancomunado
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	ESPAÑELLE 2016, S.L.	Administrador Único (Representante persona física de PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.U.)
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA DIECIOCHO, S.L.	Administrador Único (Representante persona física de PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.)
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	SOBRADO FORESTAL 2014, S.L.	Administrador Único
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA FRANCE S.A.S.	Persona física representante del Presidente de la Sociedad, PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.U.
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PRIMA CINQUE S.p.A.	Presidente del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PG REAL ESTATE INTERESTS Ltd.	Vocal del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA INMOBILIARIA S.A de C.V.	Presidente del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA CANADA Inc.	Presidente del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA KOREA Inc.	Vocal del Consejo
	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PONTEGADEA USA Inc.	Presidente del Consejo
	PARTLER 2006, S.L.	PARTLER 2006, S.L.	Vicepresidente 2º del Consejo
	PARTLER 2006, S.L.	PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.U.	Vicepresidente 2º del Consejo
PARTLER 2006, S.L.	PONTEGADEA PORTUGAL - INVESTIMENTOS IMOBILIARIOS E HOTELEIROS S.A	Presidente del Consejo	
PARTLER 2006, S.L.	ALMACK Ltd.	Vocal del Consejo	

Observaciones:

Según se ha indicado en los apartados A.2 y A.4 anteriores, el consejero D. Amancio Ortega Gaona es el titular indirecto de las acciones de Inditex, a través de los accionistas significativos Partler Participaciones, S.L.U. y Pontegadea Inversiones, S.L. Esta última es, a su vez, miembro del Consejo de Administración de Inditex, y tiene como representante persona física a estos efectos a Dña. Flora Pérez Marcote, cónyuge de D. Amancio Ortega Gaona. La consejera y Presidenta Dña. Marta Ortega Pérez es hija de D. Amancio Ortega Gaona y Dña. Flora Pérez Marcote. A su vez, la Sra. Ortega es miembro de los consejos de administración de los accionistas significativos Pontegadea Inversiones, S.L. y Partler Participaciones, S.L.U., tal y como se indica en el cuadro anterior.

A.7. Indique si han sido comunicados a la sociedad pactos parasociales que la afecten según lo establecido en los artículos 530 y 531 de la Ley de Sociedades de Capital. En su caso, descríbalos brevemente y relacione los accionistas vinculados por el pacto:

Sí No x

Indique si la sociedad conoce la existencia de acciones concertadas entre sus accionistas. En su caso, descríbalas brevemente:

Sí No x

La Sociedad no ha recibido comunicación alguna en relación con la celebración de pactos parasociales ni tiene constancia de la existencia de acciones concertadas entre sus accionistas.

A.8. Indique si existe alguna persona física o jurídica que ejerza o pueda ejercer el control sobre la sociedad de acuerdo con el artículo 5 de la Ley del Mercado de Valores. En su caso, identifíquela:

Sí X No

Nombre o denominación social

D. Amancio Ortega Gaona

Observaciones:

D. Amancio Ortega Gaona es titular del 59,294% del capital social de la Sociedad a través de PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. y de PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.U.

A.9. Complete los siguientes cuadros sobre la autocartera de la sociedad: A fecha de cierre del ejercicio:

Número de acciones directas	Número de acciones indirectas	% Total sobre capital social
4.932.514	-	0,158 %

Explique las variaciones significativas habidas durante el ejercicio:

A 31 de enero de 2022, la Sociedad era titular de un total de 4.226.305 acciones en autocartera, representativas del 0,135% del capital social.

Durante el ejercicio social 2022, se liquidó el incentivo correspondiente al primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, dirigido a miembros del equipo directivo y otros empleados del Grupo Inditex, que la Junta General de Accionistas de Inditex aprobó el 16 de julio de 2019 y cuyas características se describen en la Memoria Anual y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros (en adelante, el "Plan 2019-2023"). La parte del incentivo en acciones se entregó a los beneficiarios del Plan con cargo a acciones propias de las que ya era titular la Sociedad en la fecha de entrega. El número total de acciones entregadas ascendió a 1.793.791 acciones, representativas del 0,058% del capital social.

En fecha 12 de julio de 2022, al amparo de la autorización vigente conferida por la Junta General Ordinaria de Accionistas en fecha 16 de julio de 2019, el Consejo de Administración aprobó un programa temporal de recompra de acciones propias con la finalidad de permitir a la Sociedad cumplir con las obligaciones de entrega de acciones a los beneficiarios del segundo ciclo del Plan 2019-2023, así como del primer ciclo y, en su caso, del segundo ciclo, del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 (en adelante, el "Plan 2021-2025").

El referido programa se efectuó de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Reglamento (UE) N° 596/2014 sobre abuso de mercado y en el Reglamento Delegado (UE) 2016/1052 e implicó la adquisición de 2.500.000 acciones de la Sociedad, representativas del 0,08% de su capital social.

En consecuencia, a 31 de enero de 2023, la Sociedad era titular de un total de 4.932.514 acciones en autocartera, representativas del 0,158% del capital social.

A.10. Detalle las condiciones y plazo del mandato vigente de la Junta de Accionistas al consejo de administración para emitir, recomprar o transmitir acciones propias.

A la fecha de emisión del presente informe, se encuentra vigente la autorización concedida por la Junta General de Accionistas de fecha 16 de julio de 2019, en virtud de la cual el Consejo de Administración queda habilitado para adquirir acciones propias. Dicha autorización dejó sin efecto la

autorización aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el día 19 de julio de 2016.

A continuación, se transcribe el tenor literal del acuerdo adoptado por la referida Junta General el 16 de julio de 2019, en el punto décimo del Orden del Día:

“Autorizar al Consejo de Administración para que, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 de la Ley de Sociedades de Capital, pueda proceder a la adquisición derivativa de acciones propias, bien directamente bien a través de cualesquiera sociedades filiales en las que la Sociedad sea sociedad dominante, con respeto de los límites y requisitos legales y de las siguientes condiciones:

- a) *Modalidades de adquisición: la adquisición se hará por título de compraventa, permuta o dación en pago.*
- b) *Número máximo de acciones a adquirir: acciones con un valor nominal que, sumado al de las que ya se posean por la Sociedad, directa o indirectamente, no exceda del 10% del capital social.*
- c) *Precios máximo y mínimo: el precio mínimo de adquisición de las acciones será su valor nominal y el precio máximo será hasta un 105% de su valor de cotización en la fecha de adquisición.*
- d) *Duración de la autorización: cinco (5) años desde la fecha del presente acuerdo.*

A los efectos de lo dispuesto en la condición del apartado a) del punto 1º del artículo 146 de la Ley de Sociedades de Capital, se indica que las acciones que se adquieran en virtud de la presente autorización, podrán destinarse por la Sociedad, entre otros fines, a su entrega a los empleados o consejeros de la Sociedad, ya sea directamente o como consecuencia del ejercicio de derechos de opción de los que aquéllos sean titulares, en virtud de planes de retribución del personal de la Sociedad o de su Grupo.

La presente autorización deja sin efecto la autorización aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el día 19 de julio de 2016”.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado A.9 anterior, en fecha 12 de julio de 2022, al amparo de la autorización de la Junta General Ordinaria de Accionistas descrita anteriormente, el Consejo de Administración aprobó un programa temporal de recompra de acciones propias con la finalidad de permitir a la Sociedad cumplir con las obligaciones de entrega de acciones a los beneficiarios del segundo ciclo del Plan 2019-2023, así como del primer ciclo y, en su caso, del segundo ciclo, del Plan 2021-2025.

A.11. Capital flotante estimado:

	%
Capital Flotante estimado	35,4914 %

No se incluye a estos efectos como parte del capital flotante el 0,0036% del capital social titularidad de los consejeros Inditex relacionados en el apartado A.3. anterior.

A.12. Indique si existe cualquier restricción (estatutaria, legislativa o de cualquier índole) a la transmisibilidad de valores y/o cualquier restricción al derecho de voto. En particular, se comunicará la existencia de cualquier tipo de restricciones que puedan dificultar la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado, así como aquellos regímenes de autorización o comunicación previa que, sobre las adquisiciones o transmisiones de instrumentos financieros de la compañía, le sean aplicables por normativa sectorial.

Sí No x

Todas las acciones de la Sociedad cuentan con los mismos derechos políticos y económicos, sin que existan restricciones legales ni estatutarias a la adquisición o transmisión de acciones.

Por lo que respecta al ejercicio de los derechos de voto, la única restricción es la contenida en el artículo 83.1 de la Ley de Sociedades de Capital, relativa a que el accionista que se halle en mora en el pago de los desembolsos pendientes no podrá ejercitar el derecho de voto.

Tampoco existen restricciones al derecho del voto a distancia, que podrá ser ejercido por cualquier accionista.

A.13. Indique si la junta general ha acordado adoptar medidas de neutralización frente a una oferta pública de adquisición en virtud de lo dispuesto en la Ley 6/2007.

Sí No x

A.14. Indique si la sociedad ha emitido valores que no se negocian en un mercado regulado de la Unión Europea.

Sí No x

B. Junta General

La Junta General de Accionistas, convocada y constituida con las formalidades legales, estatutarias y las previstas en su propio Reglamento, es el órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad social. Sus acuerdos son obligatorios para todos los accionistas, incluso para los ausentes y disidentes, sin perjuicio de las acciones que a éstos pudieran corresponder con arreglo a la Ley.

De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Junta General, la Junta General de Accionistas se halla facultada para adoptar toda clase de acuerdos referentes a la Sociedad, estándole reservadas, en particular y sin perjuicio de cualesquiera otras que le asigne la normativa, las atribuciones siguientes:

- (a) Resolver sobre las cuentas anuales individuales de la Sociedad y, en su caso, consolidadas de la Sociedad y su grupo, y sobre la aplicación del resultado;
- (b) Aprobar el estado de información no financiera;
- (c) Nombrar, reelegir y separar a los administradores, así como ratificar o revocar los nombramientos provisionales de tales administradores efectuados por el propio Consejo de Administración, y censurar su gestión;
- (d) Aprobar el establecimiento de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones, que se establezcan en beneficio de los consejeros;
- (e) Aprobar la política de remuneraciones de los consejeros en los términos establecidos por la Ley;
- (f) Pronunciarse, en votación consultiva como punto separado del orden del día, sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros;
- (g) Autorizar la dispensa a los consejeros del deber de evitar situaciones de conflictos de interés y de las prohibiciones derivadas del deber de lealtad, cuando la autorización corresponda legalmente a la Junta General de Accionistas, así como de la obligación de no competir con la Sociedad;
- (h) Autorizar al Consejo de Administración para aumentar el capital social, o proceder a la emisión de obligaciones convertibles en acciones de la Sociedad;
- (i) Acordar la emisión de obligaciones convertibles en acciones de la Sociedad o que atribuyan a los obligacionistas una participación en las ganancias sociales, el aumento o la reducción de capital, la supresión o limitación del derecho de suscripción preferente de nuevas acciones, la transformación, fusión, escisión o disolución de la Sociedad, la cesión global del activo y pasivo, la aprobación del balance final de liquidación, el traslado de domicilio al extranjero y, en general, cualquier modificación de los Estatutos Sociales;
- (j) Autorizar la adquisición derivativa de acciones propias;
- (k) Aprobar las operaciones vinculadas cuya aprobación corresponda a la Junta General en los términos previstos en la Ley;
- (l) Aprobar las operaciones que entrañen una modificación estructural de la Sociedad y, en particular, las siguientes: (i) la transformación de sociedades cotizadas en compañías holding, mediante la “filialización” o transferencia a entidades dependientes de actividades esenciales desarrolladas hasta ese momento por la propia Sociedad, incluso aunque esta mantenga el pleno dominio de aquellas; (ii) la adquisición, enajenación o aportación a otra sociedad de activos esenciales; y (iii) las operaciones que entrañen una modificación efectiva del objeto social y aquellas cuyo efecto sea equivalente al de la liquidación de la Sociedad;
- (m) Nombrar, reelegir y separar a los auditores de cuentas;
- (n) Nombrar y separar, en su caso, a los liquidadores de la Sociedad;
- (o) Aprobar el Reglamento de la Junta General de Accionistas y sus modificaciones posteriores;
- (p) Decidir sobre los asuntos que le sean sometidos por acuerdo del Consejo de Administración;
- (q) Impartir instrucciones al Consejo de Administración o someter a su autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos de gestión; y
- (r) Otorgar al Consejo de Administración las facultades que para casos no previstos estime oportunas.

El Consejo de Administración convocará la Junta General Ordinaria para su reunión necesariamente una vez al año, dentro de los seis meses siguientes al cierre de cada ejercicio económico para, al menos, censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado.

De conformidad con los artículos 168 y 495.2.a) de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General Extraordinaria se reunirá cuando lo acuerde el Consejo de Administración o lo solicite un número de accionistas que represente al menos un tres por ciento del capital social, expresando en la solicitud los asuntos a tratar. En este último caso, la Junta General de Accionistas deberá ser convocada para celebrarse dentro del plazo previsto por la normativa aplicable y en el Orden del Día se incluirán necesariamente los asuntos que hubiesen sido objeto de la solicitud.

En los acuerdos de convocatoria de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración requerirá la presencia de Notario para que levante acta de la Junta General.

Las Juntas Generales habrán de ser convocadas por el Consejo de Administración mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial del Registro Mercantil o en uno de los diarios de mayor circulación en España, en la web de la Sociedad y en la web de

la CNMV con, al menos, un mes de antelación al señalado para su reunión o el plazo mayor que venga exigido legalmente, en su caso, por razón de los acuerdos sometidos a su deliberación. El anuncio de convocatoria expresará el nombre de la Sociedad, el día, el lugar y la hora de la misma, así como la fecha en que, si procediera, se reunirá la Junta General de Accionistas en segunda convocatoria, debiendo mediar al menos un plazo de veinticuatro horas entre la primera y la segunda convocatoria. El anuncio expresará, asimismo, de forma clara y precisa, todos los asuntos que hayan de tratarse.

Cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, y así se prevea en el anuncio de convocatoria, la asistencia y participación en la Junta General de Accionistas podrá ser presencial con la posibilidad de asistencia telemática, o incluso, cuando las circunstancias lo hagan aconsejable, de forma exclusivamente telemática. En todo caso, la asistencia telemática estará supeditada al empleo de medios telemáticos que garanticen debidamente la identidad de los accionistas o de sus representantes y a que todos los asistentes puedan participar efectivamente en la reunión, tanto para ejercitar en tiempo real los derechos de palabra, información, propuesta y voto que les correspondan, como para seguir las intervenciones de los demás asistentes. En estos supuestos, el Consejo de Administración desarrollará en la convocatoria el procedimiento para el ejercicio de los derechos de los accionistas por esta vía.

No más tarde de la fecha de publicación, o en todo caso el día hábil inmediatamente siguiente, la Sociedad remitirá el anuncio de convocatoria a la CNMV, así como a las Sociedades Rectoras de las Bolsas de Valores en donde cotizan las acciones de la Sociedad para su inserción en los correspondientes Boletines de Cotización. El texto del anuncio será igualmente accesible a través de la web de la Sociedad.

No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas se entenderá convocada y quedará válidamente constituida para tratar cualquier asunto siempre que esté presente todo el capital social y los asistentes acepten por unanimidad su celebración.

La Junta General Ordinaria de Accionistas se celebró en primera convocatoria, el 12 de julio de 2022, con la asistencia y participación tanto física como telemática de los accionistas y sus representantes a través del empleo de medios telemáticos que permitían la conexión remota y en tiempo real. Todo de ello, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y 15 bis de los Estatutos Sociales y 11 bis del Reglamento de la Junta General de Accionistas.

A la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en el ejercicio social 2022 asistieron la totalidad de los consejeros, a excepción de D. Amancio Ortega Gaona. Todos ellos lo hicieron físicamente, salvo D. Rodrigo Echenique Gordillo y D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres, que lo hicieron por medios telemáticos.

En el ejercicio social 2022 un asesor externo ha llevado a cabo un ejercicio de verificación del cumplimiento de las normas, reglas y procedimientos que el Consejo de Administración de Inditex tiene establecidos en relación con (i) la publicación de la convocatoria, (ii) la gestión de los derechos de los accionistas, y (iii) la preparación y celebración de la Junta General de Accionistas de 2022.

Para ello, el asesor externo realizó diversas pruebas en las distintas fases del evento, es decir, en la convocatoria, la preparación y desarrollo de la Junta, y tras su celebración.

Como resultado de esta verificación, el asesor externo emitió un informe sin salvedades en el que se indicaba lo siguiente: "no se han puesto de manifiesto situaciones que indiquen que la Normativa de aplicación de la Junta General de Accionistas definida en la compañía no haya sido aplicada razonablemente."

B.1. Indique y, en su caso detalle, si existen diferencias con el régimen de mínimos previsto en la Ley de Sociedades de Capital (LSC) respecto al quórum de constitución de la junta general.

Sí x No

	% de quórum distinto al establecido en art. 193 LSC para supuestos generales	% de quórum distinto al establecido en art. 194 LSC para los supuestos especiales del art. 194 LSC
Quórum exigido en 1ª convocatoria	50% del capital social suscrito con derecho de voto	— %
Quórum exigido en 2ª convocatoria	— %	— %

Descripción de las diferencias:

Los artículos 18.1 de los Estatutos Sociales y 16 del Reglamento de la Junta General disponen que la Junta General de Accionistas quedará válidamente constituida en primera convocatoria cuando los accionistas presentes o representados posean, al menos, el cincuenta por ciento del capital social suscrito con derecho de voto. En segunda convocatoria, con carácter general, la Junta General de Accionistas quedará válidamente constituida cualquiera que sea el capital social concurrente a la misma. No obstante, si la Junta está llamada a deliberar sobre el aumento o la reducción del capital social, la emisión de obligaciones convertibles en acciones de la Sociedad o que atribuyan a los obligacionistas una participación en las ganancias sociales, la supresión o la limitación del derecho de suscripción preferente de nuevas acciones, la transformación de la Sociedad, la fusión por creación de una nueva sociedad o mediante absorción de la Sociedad por otra entidad, la escisión total o parcial, la cesión global del activo y pasivo, la sustitución del objeto social así como cualquier otra modificación de los Estatutos Sociales, será necesaria, en segunda convocatoria, la concurrencia del veinticinco por ciento del capital social suscrito con derecho de voto.

Por tanto, la única diferencia entre dicho régimen y el que establece la Ley de Sociedades de Capital radica en el quórum necesario para la constitución de la Junta General de Accionistas en primera convocatoria, que los Estatutos Sociales

y el Reglamento de la Junta de la Sociedad han elevado hasta el cincuenta por ciento del capital suscrito con derecho a voto para la adopción de cualesquiera acuerdos sociales, mientras que los artículos 193 y 194 de la Ley de Sociedades de Capital sólo exigen ese quórum de constitución en primera convocatoria para la adopción de los acuerdos especiales enumerados en el citado artículo 194.

El quórum estatutario reforzado no puede considerarse una restricción a la toma de control de la Sociedad al ser de aplicación, únicamente, en primera convocatoria.

La posibilidad de fijar estatutariamente un quórum superior al exigido legalmente está expresamente permitida por el artículo 193 de Ley de Sociedades de Capital.

B.2. Indique y, en su caso, detalle si existen diferencias con el régimen previsto en la Ley de Sociedades de Capital (LSC) para la adopción de acuerdos sociales:

Sí No x

B.3. Indique las normas aplicables a la modificación de los estatutos de la sociedad. En particular, se comunicarán las mayorías previstas para la modificación de los estatutos, así como, en su caso, las normas previstas para la tutela de los derechos de los socios en la modificación de los estatutos.

De conformidad con los artículos 285 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas de la Sociedad acordar cualquier modificación estatutaria.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Junta General contienen las normas aplicables a las modificaciones estatutarias. El artículo 18 de los Estatutos Sociales y el artículo

16 del Reglamento de la Junta General establecen un *quórum* especial para la primera convocatoria de la Junta General de Accionistas que está llamada a deliberar sobre cualquier modificación de los Estatutos Sociales. En concreto, el referido artículo 16 del Reglamento de la Junta General establece lo siguiente:

“La Junta General de Accionistas quedará válidamente constituida en primera convocatoria cuando los accionistas presentes o representados posean, al menos, el cincuenta (50) por ciento del capital social suscrito con derecho de voto. En segunda convocatoria, con carácter general, quedará válidamente constituida la Junta General de Accionistas cualquiera que sea el capital concurrente a la misma. No obstante, si la Junta está llamada a deliberar sobre el aumento o la reducción del capital social, la emisión de obligaciones convertibles en acciones de la Sociedad o que atribuyan a los obligacionistas una participación en las ganancias sociales, la supresión o la limitación del derecho de suscripción preferente de nuevas acciones, la transformación de la Sociedad, la fusión por creación de una nueva sociedad o mediante absorción de la Sociedad por otra entidad, la escisión total o parcial, la cesión global del activo y pasivo, el traslado del domicilio al extranjero, la sustitución del objeto social así como cualquier otra modificación de los Estatutos Sociales, será necesaria, en segunda convocatoria, la concurrencia del veinticinco (25) por ciento del capital social suscrito con derecho de voto.”

Por su parte, el artículo 6.i) del Reglamento de la Junta General atribuye expresamente a la Junta General de Accionistas la facultad de aprobar cualquier modificación de los Estatutos Sociales: *“De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, la Junta General de Accionistas se halla facultada para adoptar toda clase de acuerdos referentes a la Sociedad, estándole reservadas, en particular y sin perjuicio de cualesquiera otras que le asigne la normativa, las atribuciones siguientes: [...] (i) Acordar la emisión de obligaciones convertibles en acciones de la Sociedad o que atribuyan a los obligacionistas una participación en las ganancias sociales, el aumento o la reducción de capital, la supresión o limitación del derecho de suscripción preferente de nuevas acciones, la transformación, fusión, escisión o disolución de la Sociedad, la cesión global del activo y pasivo, la aprobación del balance final de liquidación, el traslado del domicilio al extranjero y, en general, cualquier modificación de los Estatutos Sociales.”*

B.4. Indique los datos de asistencia en las juntas generales celebradas en el ejercicio al que se refiere el presente informe y los de los dos ejercicios anteriores:

Fecha junta general	Datos de asistencia					Total
	% de presencia física	% en representación	% voto a distancia			
			Voto Electrónico	Otros		
14-07-2020	0,07 %	88,31 %	0% ⁽¹⁾	0,34% ⁽¹⁾	88,72 %	
De los que capital flotante	0,07 %	23,96 %	0 %	0,34 %	24,37 %	
13-07-2021	0,07 %	88,35 %	0% ⁽²⁾	0,31% ⁽²⁾	88,73 %	
De los que capital flotante	0,07 %	24,00 %	0 %	0,31 %	24,38 %	
12-07-2022	0,01 %	87,53 %	0% ⁽³⁾	0,54% ⁽³⁾	88,00 %	
De los que capital flotante	0,01 %	23,18 %	0 %	0,54 %	23,73 %	

(1) Ciento cuarenta y seis accionistas votaron a través de medios de comunicación a distancia, postal y electrónico.

(2) Ciento ochenta y siete accionistas votaron a través de medios de comunicación a distancia, postal y electrónico.

(3) Trescientos doce accionistas votaron a través de medios de comunicación a distancia, postal y electrónico.

B.5. Indique si en las juntas generales celebradas en el ejercicio ha habido algún punto del orden del día que, por cualquier motivo, no haya sido aprobado por los accionistas.

Sí No x

Ninguno de los asuntos del orden del día sometidos a la deliberación de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 12 de julio de 2022 resultó rechazado o no aprobado por cualquier otra causa. Todos los puntos del orden del día fueron aprobados con arreglo a los porcentajes de aprobación y el sentido de los votos emitidos disponibles en la web corporativa de la Sociedad.

B.6. Indique si existe alguna restricción estatutaria que establezca un número mínimo de acciones necesarias para asistir a la Junta General, o para votar a distancia:

Sí No x

Número de acciones necesarias para asistir a la Junta	1
Número de acciones necesarias para votar a distancia	1

B.7. Indique si se ha establecido que determinadas decisiones, distintas a las establecidas por Ley, que entrañan una adquisición, enajenación, la aportación a otra sociedad de activos esenciales u otras operaciones corporativas similares, deben ser sometidas a la aprobación de la junta general de accionistas.

Sí No x

La Junta General de Accionistas no tiene atribuidas otras competencias distintas a las previstas en la Ley.

De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Junta General de Accionistas, este órgano de la Sociedad se halla facultado para adoptar toda clase de acuerdos referentes a la Compañía, estándole reservadas, en particular y sin perjuicio de cualesquiera otras que le asigne la normativa, las atribuciones que se han enumerado previamente al comienzo del apartado B de este Informe.

B.8. Indique la dirección y modo de acceso a la página web de la sociedad a la información sobre gobierno corporativo y otra información sobre las juntas generales que deba ponerse a disposición de los accionistas a través de la página web de la Sociedad.

El sub apartado "Gobierno Corporativo - Informes y Normativa" del la sección "Inversores" de la web corporativa (<https://www.inditex.com/itxcomweb/es/inversores/gobierno-corporativo/informes-reglamentos>) contiene la información más relevante sobre el gobierno corporativo de la Sociedad (Estatutos Sociales, Reglamentos de la Junta General de Accionistas, del Consejo de Administración, de las Comisiones delegadas y el Reglamento Interno de Conducta, así como la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros).

El sub apartado "Gobierno Corporativo - Junta General de Accionistas" de la misma sección contiene la información relativa a la Junta General e incluye una pestaña para cada Junta General de Inditex en la que, con ocasión de la convocatoria, se pone a disposición de los accionistas toda la información preceptiva o recomendada para el adecuado ejercicio de sus derechos de información y participación en la Junta. Asimismo, la celebración de la Junta General se retransmite a través de un enlace incluido en esas pestañas y, posteriormente, se añade la información relativa a los acuerdos adoptados y los resultados de las votaciones efectuadas.

C. Estructura de la administración de la sociedad

C.1. Consejo de administración

Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración se configura como el máximo órgano de decisión, supervisión y control de la Sociedad al tener encomendadas su dirección, administración, gestión y representación, delegando con carácter general la gestión de los negocios ordinarios de Inditex a favor de los órganos ejecutivos y del equipo de dirección y concentrando su actividad en la función general de supervisión, que comprende orientar la política de Inditex, controlar las instancias de gestión, evaluar la gestión de los directivos, adoptar las decisiones más relevantes para la Sociedad y servir de enlace con los accionistas.

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

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

C.1.1. Número máximo y mínimo de consejeros previstos en los estatutos sociales y el número fijado por la junta general:

Número máximo de consejeros	12
Número mínimo de consejeros	5
Número de consejeros fijado por la junta	11

C.1.2. Complete el siguiente cuadro con los miembros del consejo:

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
Dña. Marta Ortega Pérez		Dominical	Presidenta no ejecutiva	29/11/2021 ¹	12/07/2022	Junta General de Accionistas
D. Óscar García Maceiras		Ejecutivo	Consejero Delegado	29/11/2021	12/07/2022	Junta General de Accionistas
D. Amancio Ortega Gaona		Dominical	Vocal	12/06/1985	16/07/2019	Junta General de Accionistas
D. José Arnau Sierra		Dominical	Vicepresidente	12/06/2012	13/07/2021	Junta General de Accionistas
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Dña. Flora Pérez Marcote	Dominical	Vocal	09/12/2015	14/07/2020	Junta General de Accionistas
Dña. Denise Patricia Kingsmill		Independiente	Vocal	19/07/2016	14/07/2020	Junta General de Accionistas
Dña. Anne Lange		Independiente	Vocal	10/12/2019	14/07/2020	Junta General de Accionistas
Dña. Pilar López Álvarez		Independiente	Vocal	17/07/2018	12/07/2022	Junta General de Accionistas
D. José Luis Durán Schulz		Independiente	Vocal	14/07/2015	16/07/2019	Junta General de Accionistas
D. Rodrigo Echenique Gordillo		Independiente	Consejero Independiente Coordinador	15/07/2014	12/07/2022	Junta General de Accionistas
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres		Otro externo	Vocal	13/07/2010	16/07/2019	Junta General de Accionistas
Número Total de Consejeros						11

1. Con fecha de efectos a partir del 01/04/2022

Indique los ceses que, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, se hayan producido en el consejo de administración durante el periodo sujeto a información:

Nombre o denominación social del consejero	Categoría del consejero en el momento del cese	Fecha último nombramiento	Fecha de baja	Comisiones especializadas de las que era miembro	Indique el cese se ha producido antes del fin del mandato
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	Ejecutivo	16/07/2019	31/03/2022	Comisión Ejecutiva	Sí (fecha fin de mandato: 16/07/2023)

Causa del cese, cuando se haya producido antes del término del mandato y otras observaciones; información sobre si el consejero ha remitido una carta al resto de miembros del consejo y, en el caso de ceses de consejeros no ejecutivos, explicación o parecer del consejero que ha sido cesado por la junta general:

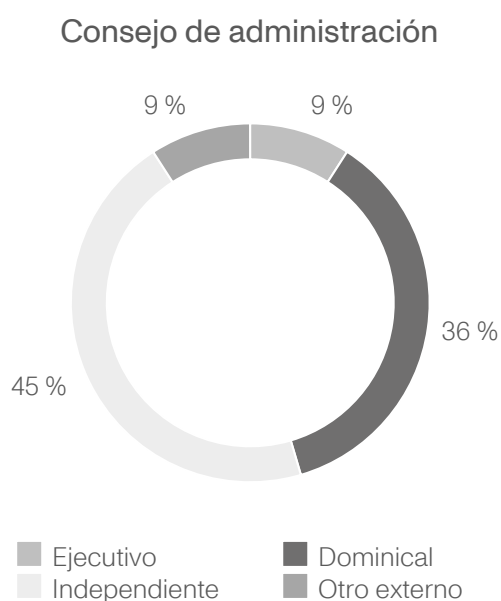
El Consejo de Administración de Inditex, en su reunión celebrada el 29 de noviembre de 2021, tomó razón de la renuncia presentada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como Presidente y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva, y que produjo plenos efectos a partir del 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual siguió desempeñando sus funciones, tal y como él mismo explicó en su carta remitida al Vicepresidente del Consejo de Administración, en la misma fecha.

En este mismo contexto, el Consejo de Administración de Inditex aprobó en la citada sesión, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, los nombramientos por cooptación de Dña. Marta Ortega Pérez, como nueva consejera dominical y Presidenta (no ejecutiva) de la Sociedad, para cubrir la vacante que se produciría tras la salida de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, y de D. Óscar García Maceiras, como nuevo consejero ejecutivo y Consejero Delegado, a fin de cubrir la vacante creada tras la renuncia también presentada, en el 29 de noviembre de 2021 y con efectos inmediatos, por D. Carlos Crespo González, ya contemplada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio social 2021.

De esta forma, la salida del Sr. Isla y el subsiguiente nombramiento de la Sra. Ortega Pérez culminaron un proceso de relevo generacional preparado desde hace tiempo e impulsado de mutuo acuerdo por él y el fundador, principal accionista y consejero de la Sociedad, D. Amancio Ortega Gaona, de manera que la sucesión en la Presidencia se ha producido de manera ordenada y planificada.

C.1.3. Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo y su distinta categoría:

La estructura del Consejo de Administración, que se desarrolla de forma detallada en sucesivos apartados, es la siguiente:



1) CONSEJEROS EJECUTIVOS

Nombre o denominación del consejero	Cargo en el organigrama de la sociedad	Perfil
D. Óscar García Maceiras	Consejero Delegado	(1)

Número total de consejeros	1
% sobre el total del Consejo	9,09 %

Observaciones
De conformidad con lo ya indicado en el apartado C.1.2 anterior, el Consejo de Administración de Inditex, en su reunión celebrada el 29 de noviembre de 2021, y previo informe de la Comisión de Nombramientos, adoptó por unanimidad, entre otros acuerdos, aceptar la renuncia presentada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como Presidente y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva. La desvinculación produjo efectos a partir del 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual D. Pablo Isla Álvarez de Tejera siguió desempeñando su cargo como Presidente Ejecutivo.

2) CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES

Nombre o denominación del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	D. Amancio Ortega Gaona	(2)
D. Amancio Ortega Gaona	D. Amancio Ortega Gaona	(2)
D. José Arnau Sierra	D. Amancio Ortega Gaona	(2)
Dña Marta Ortega Pérez	D. Amancio Ortega Gaona	(2)
Número total de consejeros dominicales		4
% sobre el total del Consejo		36,36 %

Observaciones

- El Consejo de Administración de Inditex acordó en su sesión de fecha 29 de noviembre de 2021, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos relativo a la propuesta de nombramiento formulada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera y D. Amancio Ortega Gaona, el nombramiento por cooptación de Dña. Marta Ortega Pérez, como nueva consejera dominical de la Sociedad. Dicho nombramiento se realizó a término, con efectos 1 de abril de 2022, para cubrir la vacante producida tras la salida de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, el 31 de marzo de 2022. El referido nombramiento por cooptación se sometió a la ratificación y subsiguiente nombramiento de la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022.
- De conformidad con la habilitación normativa prevista en la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021, Pontegadea Inversiones, S.L., representada por Dña. Flora Pérez Marcote, continuará desempeñando el cargo de miembro del Consejo de Administración de la Sociedad hasta la culminación de su mandato en vigor.
- La relación existente entre Dña. Marta Ortega Pérez, Dña. Flora Pérez Marcote, representante persona física de Pontegadea Inversiones, S.L. y D. Amancio Ortega Gaona, se encuentra detallada en el apartado A.6 anterior.

3) CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES

Nombre o denominación del consejero	Perfil
D. José Luis Durán Schulz	(3)
D. Rodrigo Echenique Gordillo	(3)
Bns. Denise Patricia Kingsmill	(3)
Dña. Anne Lange	(3)
Dña. Pilar López Álvarez	(3)
Número total de consejeros independientes	5
% sobre el total del Consejo	45,45 %

Indique si algún consejero calificado como independiente percibe de la sociedad, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, o mantiene o ha mantenido, durante el último ejercicio, una relación de negocios con la sociedad o con cualquier sociedad de su grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

Salvo en lo previsto más abajo, ningún consejero independiente percibe cantidad o beneficio por concepto alguno distinto de la remuneración de consejero, ni mantiene o ha mantenido, durante el último ejercicio, una relación de negocios con la Sociedad o su Grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

En su caso, se incluirá una declaración motivada del consejo sobre las razones por las que considera que dicho consejero puede desempeñar sus funciones en calidad de consejero independiente.

Nombre o denominación social del consejero	Descripción de la relación	Declaración motivada
<ul style="list-style-type: none"> – Dña. Pilar López Álvarez – D. Rodrigo Echenique Gordillo 	Desde hace años, Inditex mantiene, en el curso ordinario de los negocios, relaciones con Microsoft y el Banco Santander.	Con arreglo a lo establecido en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 34, apartado 1.d) del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración de Inditex ha considerado que ninguna de las relaciones de negocios mantenidas con las citadas compañías afecta a la independencia de sus consejeros, toda vez que ninguno de ellos interviene en la negociación y firma de los correspondientes contratos, ni pueden considerarse como relaciones de negocios significativas o relevantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 duodécimo, apartado 4.e) de la Ley de Sociedades de Capital.

4) OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos o sus accionistas:

Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	12 años de mandato	Inditex	(4)

Total number of affiliate directors	1
% of all directors	9,09 %

Indique las variaciones que, en su caso, se hayan producido durante el periodo en la categoría de cada consejero:

Nombre o denominación social del consejero	Fecha del Cambio	Categoría Anterior	Categoría Actual
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	12 de julio de 2022	Consejero externo independiente	Otro consejero externo

Observaciones

En julio de 2022 se cumplieron 12 años desde que D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres fue nombrado consejero de la Sociedad, perdiendo su condición de independiente, razón por la cual, de conformidad con la normativa interna de aplicación, éste debía poner su cargo a disposición del Consejo. Esta circunstancia fue comunicada por el Sr. Saracho mediante carta remitida a la Presidenta, el 27 de mayo de 2022.

Finalmente, el Consejo de Administración acordó, en su sesión de 7 de junio de 2022, mantener al Sr. Saracho como consejero hasta la próxima finalización de su mandato en 2023. En su decisión el Consejo consideró la conveniencia de asegurar, durante un periodo de interinidad prudente en un momento de marcada transición al más alto nivel en la estructura de gobierno de la Sociedad, un adecuado nivel de estabilidad y equilibrio en el Consejo de Inditex. En el mes de julio de 2022, el Sr. Saracho pasó a tener la consideración de "otro externo".

A continuación, se describe de manera breve el perfil de:

- 1) los consejeros ejecutivos
- 2) los consejeros externos dominicales
- 3) los consejeros externos independientes
- 4) los consejeros otros externos

1) CONSEJEROS EJECUTIVOS

D. Óscar García Maceiras

Consejero Delegado desde noviembre de 2021.

Licenciado en Derecho por la Universidad de A Coruña y Abogado del Estado, puesto que ejerció entre 2001 y 2005 en su ciudad natal. En 2005 se incorporó al Banco Pastor, primero como director de la Asesoría Jurídica y posteriormente como Secretario General y del Consejo. En 2012 se convirtió en

Vicesecretario del Consejo y director de la Asesoría Institucional del Grupo Banco Popular.

Ese mismo año fue nombrado director general de Desarrollo Corporativo y Asuntos Legales en la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria (SAREB), además de Secretario General y del Consejo. En 2016 se unió al Banco Santander como director de la Asesoría Jurídica y vicesecretario del Consejo, puesto en el que permaneció hasta su nombramiento como secretario general y del Consejo de Inditex en 2021.

Designado consejero por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 29 de noviembre de 2021, con efectos inmediatos, y ratificado por la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022.

Es titular directo de 12.520 acciones de la Sociedad.

2) CONSEJEROS DOMINICALES

Dña. Marta Ortega Pérez

Presidenta no ejecutiva desde abril de 2022.

Dña. Marta Ortega Pérez ha desarrollado toda su trayectoria profesional en el seno del Grupo Inditex, al que se unió en 2007 tras graduarse en *International Business* por la *Regent's University London*. En sus primeros años en la compañía desempeñó tareas profesionales en diferentes destinos internacionales y líneas de negocio del grupo, incorporándose posteriormente al área de diseño y desarrollo de producto de Zara Woman. En los últimos años ha centrado su actividad en la definición de la estrategia de marca y producto de Zara. Es también consejera de las sociedades Pontegadea Inversiones, S.L. y Partler Participaciones, S.L.U., accionistas significativos de Inditex.

Dña. Marta Ortega Pérez, hija de D. Amancio Ortega Gaona, fundador y accionista mayoritario de Inditex, y de Dña. Flora Pérez Marcote, ambos vocales en este Consejo de Administración, es miembro del Patronato de la Fundación Amancio Ortega desde 2015.

Designada consejera por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 29 de noviembre de 2021, con efectos desde el 1 de abril de 2022, y ratificada por la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022.

Es titular directa de 42.511 acciones de la Sociedad.

D. Amancio Ortega Gaona

Inició su trayectoria empresarial en el ámbito de la fabricación textil en 1963. En 1972 constituyó Confecciones Goa, S.A., la primera fábrica de confección de Inditex, y tres años más tarde Zara España, S.A., la primera sociedad de distribución y venta minorista del Grupo. Presidente de Inditex desde su constitución hasta 2011, actualmente preside los Consejos de Administración de las sociedades Pontegadea Inversiones S.L. y Partler 2006 S.L., así como el Patronato de la Fundación Amancio Ortega.

Fue reelegido miembro del Consejo de Administración en las Juntas Generales de Accionistas de 30 de junio de 1990, 31 de

julio de 1995, 20 de julio de 2000, 15 de julio de 2005, 13 de julio de 2010, 14 de julio de 2015 y 16 de julio de 2019.

Es el máximo accionista de la Compañía con 1.848.000.315 acciones que posee a través de Pontegadea Inversiones S.L. y de Partler Participaciones, S.L.U.

Pontegadea Inversiones S.L.

La sociedad Pontegadea Inversiones, S.L. está representada en el Consejo de Administración de Inditex por Dña. Flora Pérez Marcote y es titular de 1.558.637.990 acciones representativas del 50,01% del capital social.

Dña. Flora Pérez Marcote es representante persona física de Pontegadea Inversiones, S.L., sociedad de la que es Vicepresidenta Primera. Ha desarrollado una larga trayectoria profesional, siempre en el seno del Grupo Inditex, con responsabilidad en áreas relacionadas con el diseño y la fabricación. Ha ejercido como administradora de sociedades del Grupo desde el año 1992. Desde 2005 es miembro del Consejo de Administración de Inditex como representante de Pontegadea Inversiones, S.L. Además, es miembro del Patronato de la Fundación Amancio Ortega desde marzo de 2003 y su Vicepresidenta desde octubre de 2005.

Designada consejera el 9 de diciembre de 2015, ratificada en la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2016 y reelegida en la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2020.

D. José Arnau Sierra

Vicepresidente desde junio de 2012. Consejero externo dominical, en representación del socio fundador, D. Amancio Ortega Gaona.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela e Inspector de Hacienda del Estado, es desde 2001 el primer ejecutivo del Grupo Pontegadea.

Fue director de la Asesoría Fiscal y miembro del Comité de Dirección de Inditex desde 1993 hasta 2001 y miembro de su Consejo de Administración entre 1997 y 2000. Anteriormente ocupó diversos puestos en la Administración Tributaria. Perteneció a diferentes consejos de administración en representación de Pontegadea Inversiones, S.L. y fue profesor asociado de Derecho Tributario en la Universidade da Coruña, entre 1993 y 1996. Es miembro del Patronato de la Fundación Amancio Ortega desde su creación y su Vicepresidente Ejecutivo desde 2017.

Designado consejero en junio de 2012, ratificado por la Junta General de Accionistas de 17 de julio de 2012 y reelegido en las Juntas Generales de Accionistas de 18 de julio de 2017 y 13 de julio de 2021.

Es titular directo de 30.000 acciones.

3) CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES

D. José Luis Durán Schulz

Consejero independiente desde julio de 2015.

Licenciado en Economía y Dirección de Empresas por el Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas (ICADE). Desde 1987 a 1990 fue auditor en Arthur Andersen. En 1991 se incorporó al Grupo Carrefour, donde desempeñó los siguientes puestos: Responsable de Control de Gestión (España, Europa y América Latina) (1991-1997), Dirección Financiera de España (1997-2001), Dirección Financiera del Grupo (2001-2005) y Presidente y Director General del Grupo (2005-2008).

En julio de 2009 se incorporó al Grupo Maus Frères (Suiza), donde desempeñó, hasta enero de 2015, los puestos de Director General de Lacoste, Presidente ejecutivo de Gant y miembro del Consejo de Administración de Aigle. Hasta el 4 de octubre de 2015 fue miembro del Comité de Buen Gobierno, Remuneraciones y Nominaciones de Unibail-Rodamco y miembro de su consejo de administración. Hasta el 30 de junio de 2017, fue consejero independiente y miembro del Comité de Auditoría de Orange. Actualmente es Director General (CEO) de Value Retail Management.

Designado consejero en la Junta General de 14 de julio de 2015, y reelegido en la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019.

Es titular directo de 3.106 acciones.

D. Rodrigo Echenique Gordillo

Consejero independiente desde julio de 2014.

Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Abogado del Estado.

En la actualidad es Presidente de la Fundación Banco Santander y miembro del Directorio Santander Chile.

Forma parte del Patronato de la Fundación Consejo España-EEUU, Vicepresidente del Patronato del Teatro Real, miembro del Patronato de la Escuela Superior de Música Reina Sofía, de la Fundación Empresa y Crecimiento y de la Fundación ProCNIC y CNIC.

Miembro del Consejo de Administración de Banco Santander, S.A desde 1987 hasta 2020. Ha sido Consejero Delegado y Vicepresidente y Director Ejecutivo de Banco Santander, S.A., Presidente de Santander España y de Banco Popular. También Vicepresidente de Banco Banif, S.A., Presidente de Allfunds Bank y SPREA. Ha sido miembro del Consejo de Santander Investment. Ha desempeñado el cargo de Vocal del Consejo de Administración de varias sociedades industriales y financieras: Ebro Azúcares y Alcoholes, S.A., Industrias Agrícolas, S.A., SABA, S.A. y Lar, S.A.

Fue Presidente del Consejo Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Miembro en su día y luego Presidente del Advisory Board de Accenture, S.A., Lucent Technologies, Quercus y Agrolimen, S.A. Ha sido Presidente de Vallehermoso, S.A., de Vocento, S.A., de NH Hotels Group, de Metrovacesa, S.A. y Merlin Properties, SOCIMI, S.A.

Designado consejero en la Junta General de 15 de julio de 2014, y reelegido en la Junta General de Accionistas de 17 de julio de 2018 y reelegido en la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022.

Es titular directo de 20.000 acciones.

Bns. Denise Patricia Kingsmill

Consejera independiente desde julio de 2016.

En el año 2000, la Baronesa Kingsmill fue distinguida con la condecoración británica "CBE" por sus servicios en el campo del Derecho Laboral y de la Competencia. En junio de 2006, entró en la Cámara de los Lores como miembro del partido laborista. Es miembro del Comité de Acuerdos Internacionales de dicha Cámara.

Tras 20 años dedicada a la profesión legal, fue nombrada presidenta adjunta de la extinta Comisión de la Competencia británica entre 1996 y 2004. Ha sido distinguida con cinco doctorados honoris causa por diversas universidades del Reino Unido.

La Baronesa Kingsmill ha presidido y sido miembro de la Comisión de Remuneraciones en un gran número de compañías internacionales. En su condición de abogada, ha sido asesora en materia de planes de compensación. En el año 2001 fue invitada por el Gobierno británico a dirigir un grupo de trabajo destinado a promover el empleo y remuneración de las mujeres en el Reino Unido.

En 2003 fue nombrada presidenta del Grupo de Trabajo *Accounting for People*, del Departamento de Comercio e Industria de Reino Unido. Se encargó de dirigir una segunda consulta del Gobierno ("*Accounting for People*") para averiguar la forma en la que las compañías deberían evaluar y medir las aportaciones de sus empleados, y más en concreto, cómo deberían comunicar sus avances en el área de "Gestión del Capital Humano" a todos sus grupos de interés (www.accountingforpeople.gov.uk). En 2013 copresidió la Comisión de Diseño que emitió el informe sobre Diseño y Servicios Públicos ("*Re-starting Britain*").

Hasta mayo de 2018, fue presidenta de Monzo Bank y miembro del Consejo de Supervisión de E.ONSE. Actualmente, es miembro del consejo consultivo internacional de IESE Business School. Ha sido recientemente designada como representante de Reino Unido en la Asamblea Parlamentaria de la OTAN.

La Baronesa Kingsmill ha sido asesora de distintas empresas internacionales, y consejera no ejecutiva en varios consejos de administración en el Reino Unido, en Europa y en los EE.UU, incluido International Consolidated Airlines Group, S.A. y Telecom Italia.

Su variada trayectoria profesional, que abarca la moda y el diseño, el derecho y la normativa, así como la política y los recursos humanos, hacen que la Baronesa Kingsmill aporte una perspectiva única a los consejos a los que pertenece.

Designada consejera en la Junta General de 19 de julio de 2016 y reelegida en la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2020.

Dña. Anne Lange

Consejera independiente desde 2019.

Anne Lange, de nacionalidad francesa, es empresaria y una reputada asesora de altos directivos, con más de 25 años de experiencia en innovación tecnológica tanto en el sector privado como en el público. Es graduada por l' Institut d'Études Politiques de Paris y l' École Nationale d'Administration (ENA), dos de los centros de la red de Grandes Écoles en Francia.

La señora Lange comenzó su carrera profesional en la oficina del Primer Ministro francés como directora del departamento responsable de las empresas de radiodifusión pública, hasta su incorporación a Thomson, empresa líder del sector de alta tecnología, donde creó una nueva generación de dispositivos de acceso para usuarios de internet. Desde el año 2004, desempeñó distintas funciones ejecutivas a nivel mundial, en Cisco fuera de Francia y en Silicon Valley. Como alta directiva, está muy comprometida con la adopción e innovación de procesos tecnológicos, organizativos y empresariales para liderar la transformación de los negocios. La señora Lange es cofundadora y antigua Consejera Delegada de Mentis Services, empresa proveedora de IoT Data Intelligent Software que presta servicios para espacios urbanos. En la actualidad, es la fundadora y socia directora de Adara, una consultora que presta asesoramiento principal en estrategia de transformación e inversora en start-ups.

En la actualidad, es miembro de los consejos ejecutivos de Orange (multinacional francesa líder en el sector de telecomunicaciones), Pernod-Ricard (la segunda compañía productora de vinos y licores más importante del mundo) y FFP (sociedad holding familiar de Peugeot).

Designada consejera independiente por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 10 de diciembre de 2019 y ratificada en la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2020.

Dña. Pilar López Álvarez

Consejera independiente desde julio de 2018.

Licenciada en Dirección y Administración de Empresas, con especialización en Finanzas (ICADE). Trabajó en J.P. Morgan en varios puestos directivos en Madrid, Londres y Nueva York (1993-1999). En 1999 se incorporó a Telefónica, donde desempeñó los siguientes puestos: Directora de Planificación y Control de Gestión (1999-2001), Financial Controller de Telefónica Móviles (2001-2006), Directora de Estrategia y Desarrollo de Negocio de Telefónica de España (2006-2007), Chief Financial Officer de O2 Plc. en Reino Unido (2007-2011) y de Telefónica Europa en Madrid (2011 -2014), y Directora de Simplificación del Grupo Telefónica (2014-2015).

Ha sido miembro del Consejo de Telefónica Czech Republic AS (2007-2014), Vicepresidenta del Consejo de Telefónica Deutschland Holding AG (2012-2015). Fue miembro del Consejo de Tuenti Technologies y consejera no ejecutiva de Ferguson PLC (2013-2018). Fue miembro del patronato de Fundación ONCE, así como consejera de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).

Actualmente es Vicepresidenta de Microsoft Western Europe.

Designada consejera en la Junta General de 17 de julio de 2018 y reelegida en la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022.

Es titular directa de 4.000 acciones de la Sociedad.

4) CONSEJEROS OTROS EXTERNOS

D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres

Es consejero con la categoría de "Otro externo" desde julio de 2022.

Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid. Obtuvo un MBA por la Universidad de California en Los Ángeles en 1980. Fue Becario Fulbright. Empezó su trayectoria profesional en 1980 en el Chase Manhattan Bank, donde fue el responsable de las actividades en sectores como Gas y Petróleo, Telecomunicaciones y Capital Goods.

En 1985, participó en la creación y desarrollo del Banco Santander de Negocios, donde lideró la división de Investment Banking. En 1989 fue nombrado responsable de la División de Grandes Empresas del Grupo Santander y nombrado Director General Adjunto. Fue asimismo consejero de FISEAT, Santander de Pensiones y Santander de Leasing. En 1990, trabajó para Goldman Sachs en Londres, como co-responsable de las operaciones españolas y portuguesas. En 1995, volvió a Santander Investment como Director General responsable del área de Investment Banking a nivel global. De 1996 a 1998, sus responsabilidades incluyeron las operaciones del Banco en Asia.

Se incorporó a J.P. Morgan en 1998 como Presidente para España y Portugal, responsable del negocio en la Península Ibérica y miembro del European Management Committee.

Desde principios de 2006 hasta el 1 de enero de 2008, fue Chief Executive Officer de J.P. Morgan Private Bank para Europa, Oriente Medio y África, con base en Londres. Siendo a su vez miembro del Operating Committee y del European Management Committee, manteniéndose como Presidente de J.P. Morgan para España y Portugal.

Fue responsable de las actividades de Investment Banking de J.P. Morgan para Europa, Oriente Medio y África, así como miembro del Comité Ejecutivo del Investment Bank y miembro del Executive Committee de JPMorgan Chase. De diciembre de 2012 a abril de 2015 fue Deputy CEO for EMEA. Desde 2015 hasta finales de 2016 fue Vice Chairman de JP Morgan Chase & Co y entre febrero y junio de 2017 fue presidente del Consejo de Administración de Banco Popular.

Actualmente es miembro del Consejo de Administración de International Consolidated Airlines Group, S.A. y presta servicios de asesoramiento como Senior Advisor de Altamar Capital Partners.

Fue designado consejero en la Junta General de 13 de julio de 2010, y reelegido en las Juntas Generales de Accionistas de 14 de julio de 2015 y 19 de julio de 2019.

C.1.4. Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras al cierre de los últimos 4 ejercicios, así como la categoría de tales consejeras:

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada categoría					
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Ejecutivas	0	0	0	0	0	— %	— %	— %	— %	— %
Dominical	2	1	1	1	1	50 %	33 %	33 %	33 %	33 %
Independientes	3	3	3	3	2	60 %	50 %	50 %	50 %	40 %
Otras Externas	0	0	0	0	0	— %	— %	— %	— %	— %
Total	5	4	4	4	3	45 %	36 %	36 %	36 %	33 %

Observaciones

El Consejo de Administración de Inditex en su sesión de fecha 29 de noviembre de 2021 acordó, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos relativo a la propuesta de nombramiento formulada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera y D. Amancio Ortega Gaona, el nombramiento de Dña. Marta Ortega Pérez por cooptación, a término, con efectos de 1 de abril de 2022, como consejera dominical de la Sociedad para cubrir la vacante que se produciría por la renuncia de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera. Con cinco (5) mujeres en el Consejo, el porcentaje de consejeras sobre el total de miembros del Consejo de Administración alcanza el 45,45%. De esta forma, la Sociedad supera el objetivo del 40% de representación femenina en el Consejo de Administración incorporado a su normativa interna durante el ejercicio social 2020, de conformidad con lo dispuesto en la Recomendación 15ª del CBG.

C.1.5. Indique si la sociedad cuenta con políticas de diversidad en relación con el consejo de administración de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, la discapacidad, o la formación y experiencia profesionales. Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la Ley de Auditoría de Cuentas, tendrán que informar, como mínimo, de la política que tengan establecida en relación con la diversidad de género.

Sí x No Políticas Parciales

En caso afirmativo, describa estas políticas de diversidad, sus objetivos, las medidas y la forma en que se ha aplicado y sus resultados en el ejercicio. También se deberán indicar las medidas concretas adoptadas por el consejo de administración y la comisión de nombramientos y retribuciones para conseguir una presencia equilibrada y diversa de consejeros.

En caso de que la sociedad no aplique una política de diversidad, explique las razones por las cuales no lo hace.

Descripción de las políticas, objetivos, medidas y forma en que se han aplicado, así como los resultados obtenidos

El Grupo Inditex cuenta con la Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de los Consejeros (**"Política de Diversidad y Selección de Consejeros"**) inicialmente aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 19 de diciembre de 2015 y parcialmente modificada, por primera vez, por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 14 de diciembre de 2020 con la finalidad principal de adecuar su contenido a la revisión parcial del CBG, aprobada por el Consejo de la CNMV en fecha 25 de junio de 2020 y, por segunda vez, por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 8 de junio de 2021 a los únicos efectos de adaptar su texto al nuevo artículo 529 *bis* de la LSC, introducido por la Ley 5/2021, en cuya virtud se establece que los consejeros deberán necesariamente ser personas físicas.

A través de esta Política se establecen unos criterios orientativos en materia de selección de consejeros con el fin de guiar la actividad del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos en este ámbito y de esta manera: (i) asegurar que los procesos de búsqueda y selección, así como las propuestas de nombramiento, reelección o ratificación de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y de las competencias requeridas por el Consejo de Administración, (ii) favorecer la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias, procedencia geográfica, edad y género de los consejeros, (iii) garantizar una composición apropiada del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas, que permita el correcto desempeño de las funciones que dichos órganos están llamados a desempeñar, y (iv) contribuir a la captación de talento en el Grupo Inditex, procurando que este cuente con los mejores profesionales. La Política respeta y asume tanto las Recomendaciones del CBG, como los principios básicos y directrices de la Guía Técnica 1/2019, de la CNMV sobre comisiones de nombramientos y retribuciones (en adelante, la **"Guía Técnica 1/2019"**).

En relación con la diversidad de género, la Política de Diversidad y Selección de Consejeros incluye el objetivo de representación femenina en el seno del Consejo de Administración recogido en la Recomendación 15ª del CBG. De esta forma la Sociedad se comprometía a alcanzar un porcentaje de representación femenina sobre el total de consejeros de, al menos, un 40% antes de que finalizase el ejercicio social 2022 y en lo sucesivo. En este sentido, en abril de 2022 la Sociedad había superado dicho porcentaje, sin que el mismo se haya reducido en ningún momento posterior.

En línea con lo dispuesto en la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, los Reglamentos de las Comisiones delegadas del Consejo de Administración también reflejan el compromiso del Consejo de Administración de promover la diversidad en su configuración en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o la procedencia geográfica, la edad y el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de las mismas.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.1 de la referida Política, en la Guía Técnica 1/2019 y en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos, y teniendo en cuenta las modificaciones de calado que han tenido lugar en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de fecha 12 de mayo de 2022, una matriz de competencias del Consejo del Consejo, previamente formulada por la Comisión de Nombramientos, como mejora en el funcionamiento de los órganos de gobierno de Inditex .

Esta matriz de competencias se formuló teniendo en cuenta la composición del Consejo en dicha fecha (ya con una Presidenta sin funciones ejecutivas y un Consejero Delegado), como instrumento para la revisión de los criterios que debían seguirse en el proceso de nombramiento y reelección de consejeros de la Junta de 2022, para garantizar la apropiada y diversa composición en el Consejo de Administración y la posible valoración y selección de otros candidatos.

Además de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros y de lo dispuesto en los Reglamentos de las Comisiones delegadas, el Grupo Inditex cuenta con la Política de Diversidad e Inclusión, aprobada inicialmente por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2017 y modificada parcialmente en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2020.

A través de esta Política se pretende dar cumplimiento global a los requerimientos normativos, recomendaciones y mejores prácticas en materia de diversidad e inclusión y dejar patente el compromiso de Inditex con la diversidad y la multiculturalidad en el entorno laboral, en todos los puestos y niveles dentro de la empresa, incluido en el seno del Consejo de Administración, así como su compromiso por fomentar una cultura de inclusión, igualdad y respeto encaminada a favorecer entornos de trabajo equitativos en el marco de una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación. Esta Política también refleja expresamente, en línea con la Recomendación 14ª del CBG, el compromiso de la Sociedad con la promoción de la diversidad en la Alta Dirección de la Sociedad, y en concreto de la diversidad de género, a través del compromiso asumido al más alto nivel de la Compañía, esto es, por el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, de fomentar que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas.

Este máximo compromiso del Grupo y de sus empleados con la diversidad y la inclusión viene impulsado desde el Consejo de Administración de la Sociedad, quién procurará la adopción de medidas encaminadas a fomentar la diversidad internamente y velará por garantizar la inexistencia de cualquier tipo de discriminación, particularmente por razón de género, en el

nombramiento de miembros del Consejo o de la Alta Dirección de la Compañía.

El Consejo de Administración de la Sociedad, como máximo órgano responsable de su gestión y encargado de orientar la Política de Inditex, y como impulso de este máximo compromiso del Grupo, velará por que se adopten las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento a todos los niveles y por todos los empleados del Grupo.

Los principios y criterios de dicha Política rigen en todas las actuaciones de la Compañía y, particularmente, en materia de recursos humanos: contratación y selección de candidatos, remuneración y beneficios, promociones, traslados, desarrollo profesional y formación, etc..

Por otra parte, el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex establece que ninguna persona empleada en Inditex será objeto de discriminación por razón de género y que todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

Por lo que se refiere a la presencia equilibrada y diversa de consejeros de Inditex, la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 12 de julio de 2022 acordó, bajo el punto Quinto del orden del día, la ratificación y nombramiento de Dña. Marta Ortega Pérez, con la calificación de consejera dominical y de D. Óscar García Maceiras, con la calificación de consejero ejecutivo, así como la reelección de Dña. Pilar López Álvarez y D. Rodrigo Echenique Gordillo, ambos con la calificación de consejeros independientes.

La ratificación y nombramiento y reelección, según el caso, de los citados consejeros se fundamentó en el análisis previo de las necesidades de la Sociedad y del propio Consejo de Administración, recogidas en el correspondiente informe justificativo aprobado por la Comisión de Nombramientos en fecha 6 de junio de 2022, de conformidad con la Recomendación 14ª del CBG, los apartados 3, 4 y 5 de la Guía Técnica 1/2019, de la CNMV y el artículo 5 de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros.

Cabe señalar que, en dicho análisis, la Comisión de Nombramientos tuvo en cuenta, entre otras cuestiones: (i) la matriz de competencias aprobada el 12 de mayo de 2022, (ii) las conclusiones de la evaluación anual del desempeño del Consejo de Administración correspondiente al ejercicio social 2021, y (iii) los compromisos asumidos por la Sociedad en virtud de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, en relación con: (a) la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias y género, reflejada en el seno del Consejo de Administración y (b) la consecución del objetivo de representación femenina en el Consejo de Administración previsto en la Recomendación 15ª del CBG.

Tal y como se refleja en el citado informe, tras el análisis del tamaño, composición, competencias y funcionamiento y eficacia del Consejo de Administración en dicha fecha, la Comisión de Nombramientos consideró que con semejante

estructura y composición (ya con la Sra. Ortega Pérez y el Sr. García Maceiras desempeñando sus cargos como Presidenta y Consejero Delegado, si bien estando pendiente la ratificación de sus nombramientos por la Junta), se valoraría positivamente que las propuestas de reelección y nombramiento de consejeros fuesen orientadas a mantener o reforzar en el seno del máximo órgano de gobierno: (i) los diferentes perfiles y experiencias alineados con los ejes estratégicos de la Sociedad, (ii) un alto grado de diversidad de, entre otras cuestiones, experiencia profesional, competencias, capacidades personales, conocimientos sectoriales, género, edad, procedencia geográfica, raza, etnia y/o origen cultural, (iii) la composición equilibrada entre las distintas categorías de consejeros, asegurando una presencia mayoritaria de consejeros no ejecutivos, en su mayoría independientes, así como una representación adecuada de consejeros dominicales, y (iv) la renovación gradual de sus miembros, combinada con la necesaria existencia de perfiles que cuenten con amplia experiencia y conocimiento de la Sociedad, del Grupo, del negocio y del sector *retail* en general.

En todo caso, en línea con los compromisos adquiridos, la Comisión consideró que en la selección de consejeros debía seguir siendo una prioridad impulsar la diversidad de género, de manera que se mantuviera, o incluso superase, el objetivo del 40% de mujeres en los órganos de gobierno de Inditex adquirido para este año 2022, sin dejar por ello de lado que todos los nombramientos debían realizarse con arreglo a los más estrictos criterios de idoneidad y méritos.

Se consideró además que, aunque el Consejo de Administración contaba con cierta flexibilidad para aumentar o incluso reducir el número de miembros, su tamaño era adecuado para facilitar el diálogo y la interacción entre sus miembros y, además, se ajustaba a las dimensiones y complejidad del Grupo y el negocio, y resultaba equiparable al de otras compañías comparables.

Finalmente, señaló que en el proceso de renovación gradual debía observarse, de cara a futuras incorporaciones, la conveniencia de buscar perfiles con experiencia en otros ámbitos y sectores, priorizándose los candidatos con experiencia internacional, así como en el sector *retail* y de la moda, tal y como se venía señalando en las dos últimas evaluaciones del desempeño. Se valoró asimismo positivamente una combinación de nacionalidades diferentes, aunque dada la importancia del mercado español en la operativa y ventas totales del Grupo Inditex, cuya sociedad cabecera cotiza en las cuatro Bolsas españolas, se consideró también importante mantener la representación española en el Consejo.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos entendió que, en términos generales, para que el Consejo de Administración pudiese desempeñar un correcto ejercicio de su labor de supervisión debía, en su conjunto, reunir conocida solvencia, competencia, experiencia y mérito: (i) en la propia Sociedad y el Grupo y en el sector *retail*, (ii) en economía y finanzas, así como en contabilidad, auditoría o gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros, (iii) en sostenibilidad, cumplimiento normativo y gobierno corporativo, (iv) en el sector digital y de las nuevas tecnologías; (v) en diferentes mercados geográficos; y (vi) en gestión, liderazgo y estrategia empresarial, así como (vii) cada uno de sus miembros, una alta cualificación y

honorabilidad profesional y personal y la disponibilidad necesaria para la dedicación que el ejercicio de su cargo demanda.

Las conclusiones de la Comisión de Nombramientos fueron ratificadas por el Consejo de Administración en su informe justificativo de fecha 7 junio de 2022, formulado en relación con las propuestas de ratificación y nombramiento de la Sra. Ortega Pérez y del Sr. García Maceiras y de reelección de la Sr. López Álvarez y el Sr. Echenique Gordillo, en cumplimiento del apartado 5 del artículo 529 *decies* de la LSC, el artículo 23.1 del Reglamento del Consejo de Administración y de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros.

De este modo, tal y como concluyó el Consejo de Administración en dicho informe justificativo de fecha 7 de junio de 2022, las ratificaciones, nombramientos y reelecciones propuestas y descritas anteriormente contribuirían, en términos de diversidad y valorado todo ello en su conjunto, a mantener o reforzar las siguientes cualidades del Consejo de Administración:

- (i) La alta cualificación y honorabilidad profesional y personal de los miembros que lo integran.
- (ii) Una composición equilibrada en cuanto a categoría de consejeros: las propuestas presentadas permitían contar en el Consejo de Administración con la presencia de consejeros independientes, dominicales y ejecutivos, asegurando en todo caso una presencia mayoritaria de consejeros no ejecutivos. En este sentido:
 - La reelección de los dos (2) consejeros independientes contribuía a asegurar la existencia de una amplia proporción de consejeros independientes respecto del resto de categorías de consejeros en el seno del Consejo de Administración.
 - El nombramiento de la consejera dominical permitía: (i) asegurar la alineación de las decisiones del Consejo de Administración con los intereses de los accionistas, teniendo en cuenta que la Sociedad tiene una estructura de capital diversa pero que a la vez concentra un porcentaje elevado del capital entre los accionistas titulares de participaciones significativas y (ii) actuar como contrapeso, ante eventuales riesgos de concentración de poder en el consejero ejecutivo.
 - Por otro lado, la definitiva separación del cargo de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía, con una nueva Presidenta sin funciones ejecutivas, y de un único consejero ejecutivo, disminuía asimismo cualquier eventual riesgo de concentración de poder.

Dicha separación de cargos y la existencia de un Comité de Dirección, cuya formalización fue aprobada por acuerdo del Consejo de Administración el 29 de noviembre de 2021, a fin de apoyar al nuevo Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones y que está encuentra compuesto por miembros de las áreas principales de negocio y corporativas, contribuía asimismo a un ambiente de toma de decisiones colegiada, disminuyendo cualquier eventual riesgo de concentración de poder en manos de un único

consejero ejecutivo, así como a la adecuada supervisión de la implantación de la estrategia corporativa.

- (iii) Una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Con la reelección de Doña Pilar López Álvarez y el nombramiento de Dña. Marta Ortega Pérez, en caso de producirse, habría cinco (5) mujeres en el Consejo de Administración de Inditex, situándose el porcentaje de representatividad femenina en el 45,45 %.

- (iv) El refuerzo de la experiencia en ámbitos como la transformación digital, la sostenibilidad, el cumplimiento y gobierno corporativo y la relación con los reguladores, aspectos económico-financieros, de auditoría y control y gestión de riesgos, así como la gestión del liderazgo y la estrategia comercial, en particular, en el área de producto, diseño, innovación e imagen de marca, que constituyen prioridades estratégicas de la Compañía.

De este modo, se consideraba que con dicha configuración se alcanzaría un adecuado equilibrio entre habilidades y experiencia, apropiado para los intereses de la Sociedad y del Grupo, combinando perfiles que contaban con amplia experiencia y conocimiento del Grupo, del negocio y del sector *retail* en general, y de la distribución de moda, junto con otros perfiles con formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos y sectores de actividad. Todo lo cual, contribuía a un correcto ejercicio de la labor de supervisión que corresponde al Consejo de Administración.

- (v) La renovación gradual de sus miembros mediante la incorporación de nuevos consejeros, combinada con la presencia de perfiles que contaban con amplia experiencia y conocimiento de la Sociedad, del Grupo y del negocio.

Así, con el nombramiento de D. Óscar García Maceiras y Dña. Marta Ortega Pérez, al mismo tiempo que se producía un relevo generacional, se mantenían los valores de Inditex, asegurando la estabilidad del proyecto del fundador, por el amplio recorrido que tenían ambos profesionales.

Además, se concluía que la incorporación de ambos contribuiría a la formación de un Consejo más joven, diverso, plural y con capacidad para abordar temas desde una óptica más actual y acorde a las expectativas y demandas de las nuevas generaciones de clientes y otros grupos de interés.

Al mismo tiempo, se consideraba que la permanencia de D. Rodrigo Echenique Gordillo y de Dña. Pilar López Álvarez en el Consejo de Administración era muy conveniente para mantener el adecuado nivel de estabilidad y equilibrio en la estructura de gobierno de la Sociedad, por cuanto ambos habían contribuido en sus mandatos al funcionamiento eficaz de este órgano y de las comisiones de las que cada uno formaba parte, considerándose un valioso activo el profundo y sólido conocimiento que ambos habían adquirido de la Sociedad y su Grupo, su modelo de negocio y de las dinámicas de funcionamiento de sus órganos de supervisión, de las normas de gobierno, y de las funciones de gestión y supervisión al más alto nivel, incluso en momentos de dificultad.

(vi) En consecuencia, dichos nombramientos contribuirían en general a reducir significativamente la edad media de los Consejeros y la antigüedad media de los mismos en el cargo.

Todo lo cual, a juicio de la Comisión de Nombramientos y del propio Consejo, contribuía a afianzar la diversidad en los órganos de gobierno de Inditex, en todos sus aspectos, es decir, en cuanto a tipología de consejeros, de experiencia profesional y conocimientos, de edad, género, etc.

Por todo ello, la Comisión de Nombramientos ha considerado que Inditex cumple con los objetivos y compromiso con la diversidad según se prevé en la Política de Diversidad y Selección de Consejeros y resto de normativa interna.

C.1.6. Explique las medidas que, en su caso, hubiese convenido la comisión de nombramientos para que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, y que la compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado y que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Indique también si entre estas medidas está la de fomentar que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas:

Tal y como se ha expuesto en detalle en el apartado C.1.5 anterior, el Grupo Inditex cuenta con la Política de Diversidad y Selección de los Consejeros y con la Política de Diversidad e Inclusión de Inditex a través de las cuales se plasma el compromiso de la Compañía con la promoción de la diversidad y, de forma específica, con la diversidad de género.

De acuerdo con el artículo 529 bis 2 de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad en cuestiones como, entre otras, la edad, el género, la experiencia profesional y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

A continuación se resume el papel que la Comisión de Nombramientos desempeña en esta materia.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 16.2.(b) del Reglamento del Consejo de Administración y 5.3.(b) de la Comisión de Nombramientos, corresponde a la Comisión de Nombramientos *“procurar una composición apropiada y diversa en el Consejo de Administración y en sus Comisiones delegadas en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o procedencia geográfica, la edad y, de modo especial, el género.”*

En virtud de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, la Comisión de Nombramientos debe establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y unas orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. En este sentido, el artículo 6.(d) del Reglamento

de la Comisión de Nombramientos y la Política de Diversidad de Diversidad y Selección de Consejeros, reflejan que es competencia de dicha Comisión el procurar que el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración antes de que finalice el año 2022 y en lo sucesivo, no pudiendo ser dicho porcentaje inferior al 30% en ningún momento anterior al vencimiento del referido plazo.

Asimismo, el artículo 22.1 del Reglamento del Consejo de Administración, así como el artículo 6. (c) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos establecen la misión del Consejo y de la citada Comisión de velar por que, al cubrirse nuevas vacantes o al nombrar nuevos consejeros, los procedimientos de selección garanticen la inexistencia de cualquier tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se refleja en el artículo 13.2 del Reglamento del Consejo de Administración, en el artículo 5.3.(b) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y en la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, también es misión de la Comisión de Nombramientos procurar una composición apropiada y diversa en las comisiones delegadas del Consejo en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o procedencia geográfica, la edad y, de modo especial, el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de sus dimensiones.

Por último, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.3.(e) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos, el artículo 16.2.(f) del Reglamento del Consejo de Administración tiene atribuida la competencia de *“Informar las propuestas de nombramiento y cese de altos directivos, favoreciendo la existencia de un número significativo de altas directivas”*.

C.1.7. Explique las conclusiones de la comisión de nombramientos sobre la verificación del cumplimiento de la política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración.

La Comisión de Nombramiento ha llevado a cabo un análisis del proceso de ratificación y nombramiento y de reelección de consejeros formalizado en el ejercicio social 2022, al objeto de verificar el cumplimiento de las previsiones de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros.

Dicho análisis se ha realizado teniendo en cuenta dos fases diferenciadas en 2021 y 2022:

- La de los nombramientos de Dña. Marta Ortega Pérez y de D. Óscar García Maceiras, aprobados por el Consejo de Administración, por el sistema legal de cooptación, en su sesión de 29 de noviembre de 2021, que constituyeron la culminación de un proceso de sucesión en la Presidencia, ordenado y planificado, en un contexto de desvinculación de mutuo acuerdo con la Sociedad del anterior Presidente Ejecutivo, D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, y
- el subsiguiente proceso de ratificación de dichos nombramientos y de reelección de aquellos consejeros cuyo cargo estaba próximo a expirar, que debían someterse

a la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 12 de julio de 2022.

El ejercicio social 2022 ha sido el año en el que los citados cambios en la estructura de gobierno aprobados por cooptación por el Consejo de Administración en 2021, han desplegado todos sus efectos, tras la salida del anterior Presidente Ejecutivo y la toma de posesión de Dña. Marta Ortega Pérez, en el cargo de nueva Presidenta no ejecutiva a partir del 1 de abril de 2022.

En relación con las propuestas de ratificación de los citados nombramientos por cooptación como consejeros de la Sra. Ortega y el Sr. García Maceiras y de reelección de Dña. Pilar López Álvarez y D. Rodrigo Echenique Gordillo, que el Consejo de Administración elevó en junio de 2022 a la Junta General de Accionistas, la Comisión ha verificado que las mismas también se fundamentaron en un análisis previo de necesidades, recogidas en su correspondiente informe de fecha 6 de junio de 2022 (y donde, además, se recogían las conclusiones del análisis previo realizado en relación con las propuestas de nombramiento por cooptación de fecha 29 de noviembre de 2021 y que fueron objeto de desglose en este mismo apartado C.1.7. del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2021). Además, dicho análisis se realizó sobre la base de los resultados que arrojaba la matriz de competencias a la que se ha hecho mención en el apartado C.1.5. anterior.

Esta matriz de competencias se formuló teniendo en cuenta la composición del Consejo en dicha fecha (ya con una Presidenta sin funciones ejecutivas y un único Consejero Delegado), como instrumento para la revisión de los criterios que debían seguirse en el proceso de nombramiento y reelección de consejeros, para garantizar la apropiada y diversa composición en el Consejo de Administración y la posible valoración y selección de otros candidatos.

En el citado informe de junio de 2022, la Comisión de Nombramientos valoraba (i) la competencia, la experiencia y los méritos de las personas cuya ratificación y nombramiento y reelección como consejeros se proponía a la Junta, así como (ii) la adecuación de los perfiles profesionales de cada uno de los consejeros a las particularidades de la Sociedad, de su negocio y de su carácter internacional.

Las conclusiones de esta Comisión fueron ratificadas por el Consejo de Administración, en su informe justificativo de fecha 7 junio de 2022, donde además se recogía la evaluación sobre la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato de los dos consejeros cuya reelección se proponía. El contenido y las conclusiones de dichos informes se recogen exhaustivamente en el apartado C.1.5 anterior.

Así, teniendo en cuenta que en la Junta General de Accionistas de 2022 se aprobó la ratificación de los nombramientos efectuados por cooptación de Dña. Marta Ortega Pérez y de D. Óscar García Maceiras, como consejera dominical y consejero ejecutivo, respectivamente, y la consiguiente aprobación de sus nombramientos, así como la reelección de los consejeros Dña. Pilar López Álvarez y de D. Rodrigo Echenique Gordillo, con la calificación de consejeros externos independientes, la estructura y composición del Consejo de Administración de Inditex ha quedado como sigue:

– Un número total de once (11) consejeros, que se encuentra dentro del límite establecido en los Estatutos Sociales y de la horquilla de entre cinco y quince miembros, señalada en la Recomendación 13ª del CBG.

– De los once consejeros, uno (1) tiene la condición de consejero ejecutivo, cuatro (4) la categoría de dominicales, cinco (5) la naturaleza de consejeros independientes y un (1) consejero que pasa a tener la consideración de “otro externo” (sobre este extremo, ver apartado C.1.3.anterior).

De conformidad con lo dispuesto en la Recomendación 15ª CBG, los consejeros no ejecutivos constituyen la amplia mayoría del Consejo, contando además con una amplia proporción de consejeros independientes respecto del resto de categorías de consejeros presentes en el seno del Consejo que, en todo caso, resulta superior a la proporción del capital flotante de la Sociedad.

Además, el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no resulta mayor que la proporción existente entre el capital de la Sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital, de conformidad con la Recomendación 16ª del CBG.

– Se produce la definitiva separación del cargo de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía, con una nueva Presidenta sin funciones ejecutivas y un único consejero ejecutivo, que asume las facultades delegadas (con limitaciones cuantitativas y cualitativas).

– El 45,45% del total de los miembros del Consejo de Administración son consejeras, superando el objetivo del 40% recogido en la Política de Diversidad y Selección de Consejeros y en la Recomendación 15ª del CBG.

– La antigüedad media de los consejeros independientes en su mandato sería de 5 años.

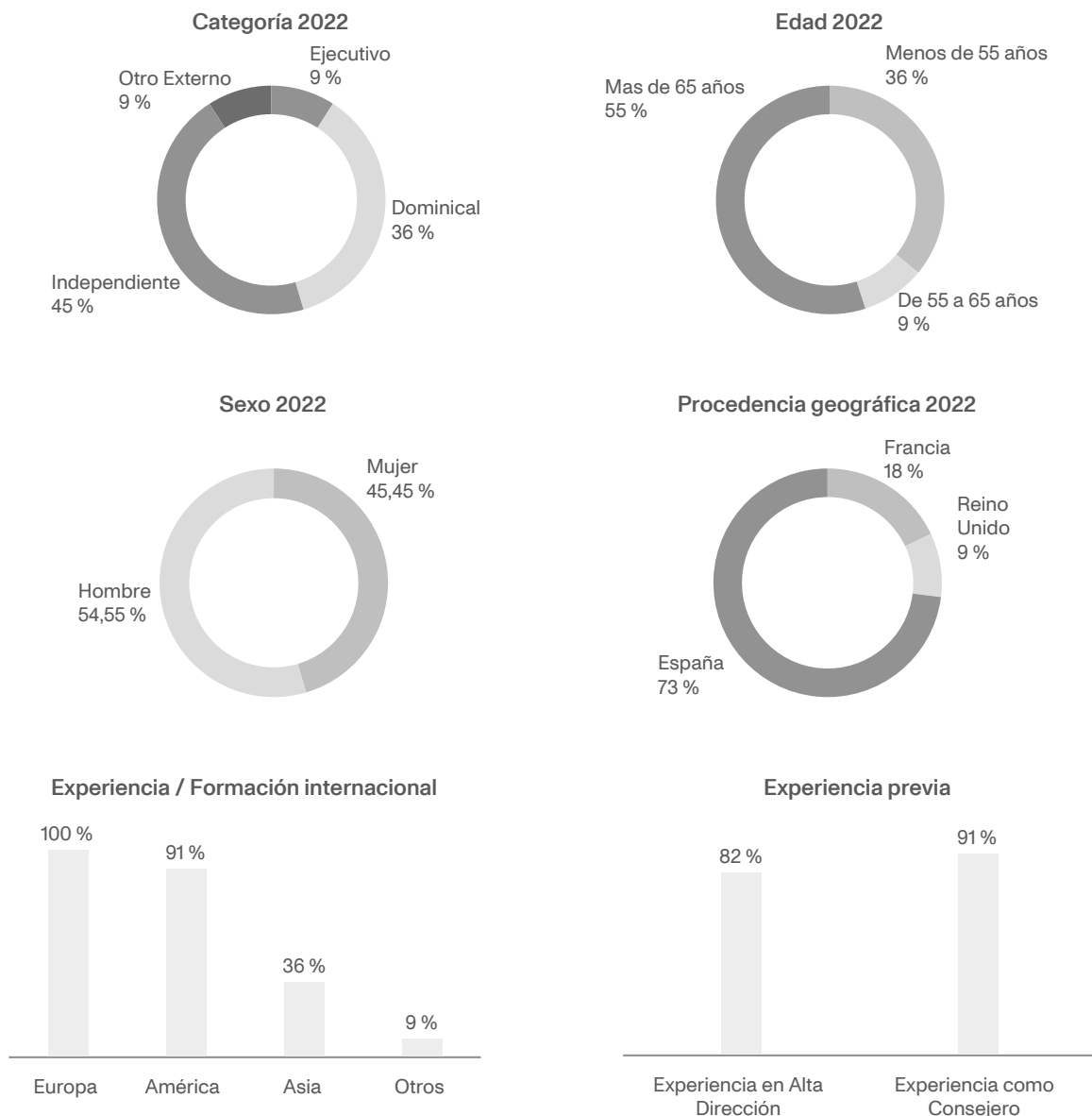
– La actual composición del Consejo de Administración alcanza un adecuado equilibrio, combinando perfiles que cuentan con experiencia y conocimiento del Grupo, del negocio y del sector retail en general y de la distribución de moda, junto con otros perfiles con formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos, sectores de actividad y geografías.

En este proceso de renovación de consejeros se ha reforzado la experiencia en ámbitos como la transformación digital, la sostenibilidad, el cumplimiento y gobierno corporativo y la relación con los reguladores, aspectos económico-financieros, de auditoría y control y gestión de riesgos, así como la gestión del liderazgo y la estrategia comercial, en particular, en el área de producto, diseño, innovación e imagen de marca, que constituyen prioridades estratégicas de la Compañía.

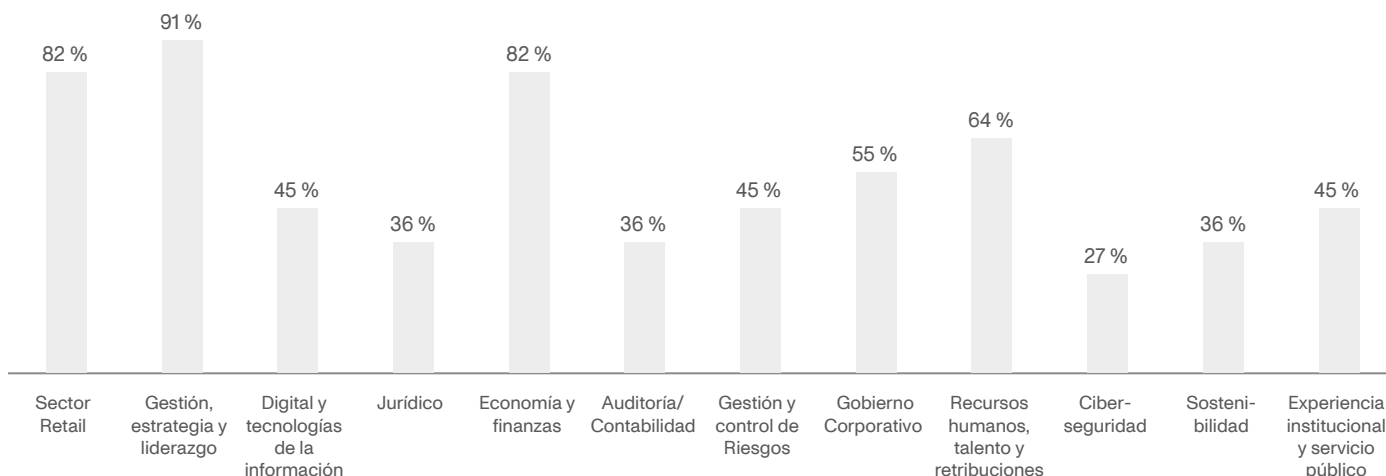
Al mismo tiempo, esta renovación gradual de consejeros resulta en un Consejo más joven, diverso, plural y con capacidad para abordar temas desde una óptica más actual y acorde a las expectativas y demandas de las nuevas generaciones de clientes y otros grupos de interés.

En definitiva, tal y como se ha anticipado en el apartado C.1.5 anterior, como resultado de ese ejercicio de verificación la Comisión de Nombramientos ha concluido que el proceso de ratificación de nombramientos y de reelección de consejeros del 2022 ha contribuido a favorecer la diversidad en el seno del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas -y de forma especial, la diversidad de género-, y ha perseguido asegurar una composición apropiada de dicho órgano, así como contribuir a la captación de talento.

Los principales indicadores de diversidad en el Consejo resultantes son los siguientes:



Competencias



Por todo lo anterior, en su informe de fecha 13 de febrero de 2023 la Comisión de nombramientos ha considerado que en el proceso de ratificación de nombramientos y reelección de consejeros acometido por la Sociedad durante el ejercicio social 2022 se han observado las previsiones formales de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, por cuanto se ha fundamentado en un informe emitido por un experto independiente sobre la idoneidad de los consejeros nombrados por cooptación (emitido en noviembre de 2021), la matriz de competencias, un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y el informe justificativo del Consejo de Administración.

Además, ha considerado que dicho proceso se ha realizado con arreglo a los principios y objetivos de dicha Política, por cuanto ha contribuido a asegurar una composición apropiada en el Consejo de Administración (así como en sus Comisiones delegadas) y favorecer la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias y género, reflejada en el seno de dicho órgano social, permitiendo superar el objetivo de representación del 40% para el sexo menos representado.

C.1.8. Explique, en su caso, las razones por las cuales se han nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial es inferior al 3% del capital:

No se han nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación sea inferior al tres por ciento del capital social.

Nombre o denominación social del accionista	Justificación
-	-

Indique si no se han atendido peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial es igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales. En su caso, explique las razones por las que no se hayan atendido:

Sí No x

Nombre o denominación social del accionista	Explicación
-	-

C.1.9. Indique, en el caso de que existan, los poderes y las facultades delegadas por el consejo de administración en consejeros o en comisiones del consejo:

D. Óscar García Maceiras	Consejero Delegado
--------------------------	--------------------

El Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras, tiene delegadas una serie de facultades de naturaleza amplia que, como norma general se ejercitan solidaria e indistintamente todas ellas, a excepción de aquellas facultades que comporten la asunción de compromisos o la disposición de fondos por encima de una determinada cantidad, en cuyo caso es necesaria la actuación mancomunada o conjunta del consejero ejecutivo con otra persona que, en virtud de cualquier título jurídico, tenga también atribuida la facultad de que se trate.

En todo caso, se requiere el acuerdo previo del Consejo de Administración, o por su delegación, de la Comisión Ejecutiva, cuando se trata de operaciones, actos o contratos (i) que comporten la adquisición, enajenación o gravamen de bienes inmuebles de la Sociedad, o de cualquier modalidad de derechos de propiedad industrial o intelectual de la Sociedad, o de acciones o participaciones sociales de los que la Sociedad sea titular, por encima de una determinada cantidad, o (ii) que, en todo caso, con independencia de la materia sobre la que versen, comporten la asunción de compromisos de pago por un importe mayor a determinada cantidad. Se exceptúan del acuerdo del Consejo de Administración, bastando con la actuación mancomunada, ciertas categorías de operaciones, actos o contratos financieros y de tesorería.

La exigencia de actuación mancomunada y/o del acuerdo del Consejo de Administración no resulta de aplicación cuando se trata de operaciones, actos o contratos que, cualquiera que sea su cuantía, se realicen u otorguen entre sociedades integradas en el Grupo Inditex, entendiéndose por tales aquellas compañías, ya españolas ya extranjeras, en las que Inditex -bien directamente bien indirectamente a través de otras sociedades

participadas- sea titular de al menos el 50% de su capital social, en cuyo caso el Consejero Delegado podrá actuar solidariamente por sí solo, en nombre y representación de la Sociedad, con independencia de la cuantía del acto de que se trate.

Adicionalmente, tal y como se describe en el apartado C.2.1 posterior, la Comisión Ejecutiva tiene delegadas la totalidad de las facultades del Consejo, salvo aquellas legal o estatutariamente indelegables, y aquellas otras necesarias para un responsable ejercicio de la función general de supervisión que compete al Consejo de Administración.

C.1.10. Identifique, en su caso, a los miembros del Consejo que asuman cargos de administradores, representantes de administradores o directivos en otras sociedades que formen parte del grupo de la sociedad cotizada:

A 31 de enero de 2023 ninguno de los miembros del Consejo de Administración ostentaba cargos directivos o en el órgano de administración de las sociedades que forman parte del Grupo Inditex.

C.1.11. Detalle los cargos de consejero, administrador o director, o representante de los mismos, que desempeñen los consejeros o representantes de consejeros miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en otras entidades, se traten o no de sociedades cotizadas:

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo	Retribuido o Gratuito
Dña. Marta Ortega Pérez	Pontegadea Inversiones, S.L.	Consejera	Retribuido
	Partler 2006, S.L.	Vicepresidenta primera	Retribuido
	Pontegadea GB2020, S.L.	Vocal	Retribuido
	Partler Participaciones, S.L.U.	Vicepresidenta primera	Gratuito
	Fundación Amancio Ortega Gaona	Vocal	Gratuito
	Fundación MOP.- The MOP Foundation	Presidenta	Gratuito
D. Amancio Ortega Gaona	Pontegadea Inversiones, S.L.	Presidente	Retribuido
	Pontegadea Inmobiliaria, S.L.	Presidente	Retribuido
	Partler 2006, S.L.	Presidente	Retribuido
	Pontegadea GB2020, S.L.	Presidente	Retribuido
	Partler Participaciones, S.L.U.	Presidente	Gratuito
	Fundación Amancio Ortega	Presidente	Gratuito
Dña. Flora Pérez Marcote	Pontegadea Inversiones, S.L.	Vicepresidenta Primera	Retribuido
	Pontegadea Inmobiliaria, S.L.	Vicepresidenta Primera	Retribuido
	Pontegadea GB2020, S.L.	Vicepresidenta Primera	Retribuido
	Fundación Amancio Ortega	Vicepresidenta Primera	Gratuito
	Fundación MOP.- The MOP Foundation	Vocal	Gratuito
D. José Arnau Sierra	Pontegadea Inversiones, S.L.	Vicepresidente segundo	Retribuido
	Pontegadea Inmobiliaria, S.L.U.	Vicepresidente segundo	Retribuido
	Partler 2006, S.L.	Vicepresidente segundo	Retribuido
	Pontegadea GB2020, S.L.	Vicepresidente segundo	Retribuido
	Pontegadea España, S.L.U.	Administrador Mancomunado	Gratuito
	Partler Participaciones, S.L.U	Vicepresidente Segundo	Gratuito
	Esparelle 2016, S.L.	Administrador Único, persona física representante de Pontegadea Inversiones S.L.U.	Gratuito
	Pontegadea Dieciocho, S.L.	Administrador Único, persona física representante de Pontegadea Inversiones S.L.	Gratuito
	Sobrado Forestal 2014, S.L.	Administrador Único	Gratuito
	Pontegadea France, S.A.S.	Presidente, persona física representante de Pontegadea Inmobiliaria S.L.U.	Gratuito
	Prima Cinco, S.p.a.	Presidente	Gratuito
	PG Real Estate Interests, Ltd.	Vocal	Gratuito
	Pontegadea Inmobiliaria, S.A. de CV	Presidente	Gratuito
	Pontegadea Canadá, Inc.	Presidente	Gratuito
Pontegadea Korea, Inc.	Vocal	Gratuito	

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo	Retribuido o Gratuito
	Ponte Gadea USA, Inc.	Presidente	Gratuito
	Hills Place, Sarl.	Vocal	Gratuito
	Pontegadea UK, Ltd.	Vocal	Gratuito
	Almack, Ltd.	Vocal	Gratuito
	Ponte Gadea Portugal – Investimentos Imobiliários e Hoteleiros, S.A.	Presidente designado por Partler 2006, S.L.	Gratuito
	Pontegadea Amoreiras – Sociedade Imobiliária, S.A.	Presidente designado por Partler 2006, S.L.	Gratuito
	Proherre Internacional- Sociedade Imobiliária, Lda.	Administrador Solidario	Gratuito
	Pontegadea Real Estate, S.A.S.	Presidente, persona física representante de Pontegadea Inmobiliario SLU	Gratuito
	Montaigne Real Estate, S.A.S.	Administrador Único	Gratuito
	Fongadea Recoletos 7-9, S.L.	Presidente	Gratuito
	Daimar de Inversiones, S.L.	Administrador Único	Gratuito
	Pontel Participaciones, S.L.	Vocal	Gratuito
	Fundación Amancio Ortega Gaona	Vicepresidente segundo	Gratuito
	Fundación Kertor	Patrono	Gratuito
	Fundación Santiago Rey Fernández Latorre	Patrono	Gratuito
	Fundación Bal y Gay	Patrono	Gratuito
Dña. Anne Lange	Pernod-Ricard, S.A.S.	Consejera no ejecutiva	Retribuido
	Peugeot Invest	Consejera no ejecutiva	Retribuido
	Orange, S.A.	Consejera no ejecutiva	Retribuido
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Banco Santander Chile	Consejero no ejecutivo	Retribuido
	Fundación Banco Santander	Presidente	Gratuito
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	International Consolidated Airlines Group, S.A.	Consejero independiente	Retribuido

Observaciones

Indique, en su caso, las demás actividades retribuidas de los consejeros o representantes de los consejeros, cualquiera que sea su naturaleza, distinta de las señaladas en el cuadro anterior:

Identificación del consejero o representante	Demás actividades retribuidas
Dña. Anne Lange	Socia directora (Managing Partner) en ADARA, empresa que desarrolla diversas actividades de consultoría para start ups y en el campo de la innovación.
Dña. Pilar López Álvarez	Vicepresidenta de Ventas, Marketing y Operaciones en Microsoft Western Europe.
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Asesor en Banco Santander (Grupo Santander).
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Senior Advisor en Altamar Capital Partners.
D. José Luis Durán Schulz	Dirección General (CEO) en VALUE RETAIL MANAGEMENT y consultor en JLD Advise.

C.1.12. Indique y, en su caso explique, si la sociedad ha establecido reglas sobre el número máximo de consejos de sociedades de los que puedan formar parte sus consejeros, identificando, en su caso, dónde se regula:

Sí x No

Explicación de las reglas e identificación del documento donde se regula

De conformidad con el artículo 22.2 del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración no podrá proponer o designar para cubrir un puesto de consejero a aquellos que desempeñen el cargo de consejero simultáneamente en más de cuatro sociedades cotizadas distintas de la Sociedad.

C.1.13. Indique los importes de los conceptos relativos a la remuneración global del consejo de administración siguientes:

Remuneración devengada en el ejercicio a favor del consejo de administración (miles de euros)	38.698
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados (miles de euros)	9.838
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados (miles de euros)	-
Importe de los fondos acumulados por los consejeros antiguos en materia de pensiones (miles de euros)	-

La cantidad indicada como "Remuneración devengada en el ejercicio a favor del consejo de administración (miles de euros)" se corresponde con la cifra total del apartado C.1.c) "Resumen de las retribuciones (en miles de euros)" del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2022, e incluye los componentes fijos de los Consejeros en su condición de tales, así como las retribuciones fijas y variables a corto y largo plazo devengadas por el Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras, así como por el anterior Presidente Ejecutivo, D. Pablo Isla Álvarez Tejera, por el desempeño de sus funciones ejecutivas. En particular, incluye:

Los importes correspondientes a las remuneraciones devengadas por: (i) D. Óscar García Maceiras, en su condición de consejero y por sus funciones ejecutivas, desde el 1 de febrero de 2022 hasta el 31 de enero de 2023 y (ii) D. Pablo Isla Álvarez Tejera, en su condición de consejero y la parte correspondiente de la retribución fija (salario) percibida por sus funciones ejecutivas, en ambos casos desde el 1 de febrero de 2022 hasta el 31 de marzo de 2022, fecha de efectos económicos de su renuncia.

En lo que atañe a la retribución variable a largo plazo o plurianual: la referida remuneración global de los consejeros, incluye el importe de 2.483 miles de euros devengados por el Consejero Delegado, en virtud del segundo ciclo (2020-2023) del Plan 2019-2023. Dicho Plan 2019-2023 está instrumentado en (i) un incentivo en metálico, por un importe total de 1.035 miles de euros brutos para el Consejero Delegado y (ii) un incentivo en acciones, equivalente a un total de 49.477 acciones, que se corresponde con una cuantía de 1.448 miles de euros brutos, para el Consejero Delegado.

A estos efectos, se hace constar que, con el fin de cuantificar la parte del incentivo que será entregada en acciones, se ha tomado como referencia el valor de cotización de las acciones de Inditex a cierre de mercado del último día hábil de la semana previa a la celebración de la reunión del Consejo de Administración en la que se evaluó y aprobó el grado de cumplimiento del segundo ciclo del Plan 2019-2023 (esto es, 10 de marzo de 2023). La liquidación del incentivo en metálico y en acciones tendrá lugar durante el mes siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2023.

Además, la citada remuneración global incluye los importes devengados y recibidos en el ejercicio 2022 por el anterior Presidente Ejecutivo, por los siguientes conceptos:

(i) En concepto de liquidación anticipada de los incentivos en curso y de otros conceptos de la retribución fija, las siguientes cantidades:

- Del incentivo correspondiente al segundo ciclo (2020-2023) del Plan 2019-2023: el incentivo -determinado por el Consejo de Administración en un grado de consecución de los objetivos *target*-, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta la fecha de su desvinculación, que ascendió a 980 miles de euros y 46.859 acciones.
- Del incentivo correspondiente al primer ciclo (2021-2024) del Plan 2021-2025: el incentivo -determinado por el Consejo de Administración en un grado de consecución de los objetivos *target*-, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta la fecha de su desvinculación, que ascendió a 421 miles de euros y 24.418 acciones.
- De la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2022: el incentivo prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ejercicio social hasta la fecha de su desvinculación -estimado por el Consejo de Administración en un grado de cumplimiento máximo-, ascendió a 788 miles de euros.
- De la parte proporcional de las pagas extraordinarias: correspondió abonar la parte proporcional devengada de la retribución fija (los meses de febrero y marzo de 2022) correspondiente a las 2 pagas extraordinarias de los meses de julio y diciembre, por importe de 132 miles de euros.

(ii) En concepto de indemnización por cese:

- La indemnización por terminación de la relación contractual, por importe de 3.250 miles de euros, y
- La contraprestación por su obligación de no competencia post-contractual, por importe total de 19.740 miles de euros.

En relación con el "Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados (miles de euros)", no se han realizado aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo, en el que participó el anterior Presidente Ejecutivo, desde el ejercicio social 2015, y la cuantía de los fondos acumulados en dicho sistema asciende a 9.838 miles de euros a fecha 31 de enero de 2023,

El Sr. Isla mantiene el 100% de los derechos sobre los fondos acumulados, de conformidad con los apartados B.10 y C.1.a) iii) "Sistemas de ahorro a largo plazo" del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2022.

C.1.14. Identifique a los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos, e indique la remuneración total devengada a su favor durante el ejercicio:

Nombre o denominación social	Cargo/s
Dña. Lorena Alba Castro	Directora de Logística
D. José Pablo del Bado Rivas	Director de PULL & BEAR - Comité de Dirección
D. Carlos Crespo González	Director General de Operaciones, Transformación Sostenible y Digital
D. Miguel Díaz Miranda	Director Financiero y de Operaciones de ZARA - Comité de Dirección
D. Raúl Estradera Vázquez ¹	Director de Comunicación y Relaciones Institucionales
D. Ignacio Fernández Fernández	Director General de Finanzas - Comité de Dirección
D. Antonio Flórez de la Fuente	Director de BERSHKA
D. Javier García Torralbo	Director de Digital - Comité de Dirección
Dña. Begoña López-Cano Ibarreche	Directora General de Personas - Comité de Dirección
D. Abel López Cernadas	Director de Importación, Exportación y Transporte
D. Marcos López García	Director de Mercado de Capitales
D. Juan José López Romero	Director de Infraestructuras y Servicios
D. Javier Losada Montero	Director de Sostenibilidad - Comité de Dirección
D. Gabriel Moneo Marina	Director de Sistemas
D. Javier Monteoliva Díaz	Secretario General y del Consejo
Dña. María Lorena Mosquera Martín	Directora de ZARA HOME
Dña. Paula Mouzo Lestón	Directora de Auditoría Interna
Dña. Beatriz Padín Santos	Directora de Mujer, ZARA - Comité de Dirección
D. Jorge Pérez Marcote	Director de MASSIMO DUTTI - Comité de Dirección
D. Óscar Pérez Marcote	Director de ZARA - Comité de Dirección
Dña. Carmen Sevillano Chaves	Directora de OYSHO
D. Jordi Triquell Valls	Director de STRADIVARIUS
D. Jesús Echevarría Hernández	Director de Comunicación y Relaciones Institucionales

1. D. Raúl Estradera Vázquez ocupa dicho cargo desde el 1 de abril de 2022, cuando sustituyó a D. Jesús Echevarría Hernández.

Número de mujeres en la alta dirección	6
Porcentaje sobre el total de miembros de la alta dirección	27,27 %
Remuneración total alta dirección (en miles de euros)	104.781

La cantidad indicada como "Remuneración total alta dirección" incluye la retribución fija y la retribución variable devengada por la alta dirección en el ejercicio social 2022, tanto la variable a corto plazo como la variable a largo plazo relativa al segundo

ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.

El referido ciclo incluye el importe de 35.628 miles de euros devengado por la alta dirección a 31 de enero de 2023 en el marco del Plan 2019-2023, instrumentado en: (i) un incentivo en metálico, por importe total de 17.089 miles de euros brutos, y (ii) un incentivo en acciones, equivalente a un total de 633.369 acciones, que se corresponde con una cuantía de 18.539 miles de euros brutos.

A estos efectos, se hace constar que, con el fin de cuantificar la parte del incentivo que será entregada en acciones, se ha tomado como referencia el valor de cotización de las acciones de Inditex a cierre de mercado del último día hábil de la semana previa a la celebración de la reunión del Consejo de Administración en la que se evaluó y aprobó el grado de cumplimiento del primer ciclo del Plan 2019-2023 (esto es, 10 de marzo de 2023).

La liquidación del incentivo en metálico y en acciones tendrá lugar durante el mes siguiente a la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2022.

Asimismo, la referida cantidad incluye las remuneraciones devengadas durante el ejercicio social 2022 por aquellos altos directivos que desempeñaron sus funciones durante el ejercicio, incluidas las correspondientes indemnizaciones.

La evolución de la remuneración de la Alta Dirección del Grupo respecto del ejercicio anterior responde, esencialmente, a un mayor número de directivos comprendidos en dicho grupo y a un incremento de la retribución variable a corto y largo plazo como consecuencia del fuerte desarrollo operativo de la Compañía en el ejercicio 2022, afectado, igualmente este último componente de la retribución variable por una cotización de las acciones de Inditex superior a la correspondiente al ejercicio precedente.

C.1.15. Indique si se ha producido durante el ejercicio alguna modificación en el reglamento del consejo:

Sí x No

El Consejo de Administración en su sesión de fecha 12 de mayo de 2022, aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la modificación parcial de su Reglamento con la finalidad principal de reflejar la clara división de responsabilidades atribuibles al cargo de Presidente y las que corresponden al Consejero Delegado, como primer ejecutivo de la Sociedad, y evitar cualquier riesgo de confusión en cuanto al perfil y a la naturaleza no ejecutiva del nuevo cargo de Presidente.

Por otro lado, el Reglamento se modificó con el fin de adecuar la composición de la Comisión Ejecutiva, a la citada nueva estructura de gobierno corporativo.

A continuación, se describen las modificaciones realizadas:

- Modificación del artículo 14 ("La Comisión Ejecutiva o los Consejeros Delegados") incluido en el Capítulo IV ("Estructura del Consejo de Administración")

La modificación de este artículo ha tenido como finalidad principal de atribuir la presidencia de la Comisión Ejecutiva, hasta la fecha encomendada al Presidente del Consejo de Administración, al Consejero Delegado de la Sociedad o primer ejecutivo, en caso de existir varios consejeros con facultades ejecutivas, con cargo vigente en cada momento.

- Modificación del artículo 16 (“La Comisión de Nombramientos”), incluido en el Capítulo IV (“Estructura del Consejo de Administración”)

Esta modificación tuvo como objetivo suprimir del referido artículo el término “Ejecutivo” al referirse al cargo de Presidente.

C.1.16. Indique los procedimientos de selección, nombramiento, reelección y remoción de los consejeros. Detalle los órganos competentes, los trámites a seguir y los criterios a emplear en cada uno de los procedimientos.

El sistema de selección, designación y reelección de miembros del Consejo de Administración constituye un procedimiento formal y transparente, regulado expresamente en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos.

Además, la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, a la que se ha hecho alusión en los apartados C.1.5, establece unos criterios orientativos en materia de selección de consejeros con el fin de guiar la actividad del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos en este ámbito.

La Política respeta y asume tanto las Recomendaciones del CBG, como los principios básicos y directrices de la Guía Técnica 1/2019. Asimismo establece que el proceso de nombramiento, ratificación y reelección de consejeros estará guiado por los siguientes principios generales: (i) la promoción de la diversidad y búsqueda de la excelencia en el seno del Consejo de Administración, (ii) la ausencia de cualquier tipo de discriminación, constituyendo la meritocracia el principio rector de la selección, (iii) el cumplimiento del interés social, y (iv) la transparencia en el proceso de selección.

En este sentido, la Política dispone que la selección, nombramiento, ratificación y reelección de consejeros tendrá como punto de partida un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y del Grupo Inditex y de las competencias requeridas por el propio Consejo de Administración que será realizado por el Consejo de Administración con el asesoramiento de la Comisión de Nombramientos. Así, el Consejo de Administración dispone su propia organización y funcionamiento interno, incluyendo (i) el nombramiento, a propuesta o previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, según proceda, de consejeros por cooptación, para la cobertura de vacantes, y (ii) la designación, también previa propuesta o informe de la citada Comisión, de los cargos internos y de los miembros de las comisiones. Por su parte, la Comisión de Nombramientos se configura como órgano encargado del proceso de selección de candidatos. De conformidad con los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de

Nombramientos, los consejeros serán designados por la Junta General de Accionistas o por el Consejo de Administración, de conformidad con la legislación aplicable y las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

Las propuestas de nombramiento, ratificación o reelección de consejeros que el Consejo de Administración someta a la consideración de la Junta General de Accionistas y las decisiones sobre nombramientos que adopte el Consejo de Administración en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas deberán estar precedidas de: (i) una propuesta de la Comisión de Nombramientos, en el caso de los consejeros independientes, o (ii) un informe de la Comisión de Nombramientos, en el caso de las restantes categorías de consejeros.

Con la finalidad de asegurar la adecuada composición del Consejo de Administración en todo momento, se analizará periódicamente la estructura, tamaño y composición de este, así como la composición de las distintas comisiones delegadas.

Para ello se procurará que el Consejo de Administración alcance una composición equilibrada en cuanto a categorías de consejeros, con una amplia mayoría de consejeros no ejecutivos y una adecuada proporción entre consejeros dominicales e independientes, y un adecuado equilibrio, en su conjunto, de perfiles, conocimientos, aptitudes, trayectorias y experiencias, que aporte puntos de vista diversos al debate de los asuntos y enriquezca la toma de decisiones. Además, se considerará la conveniencia de llevar a cabo una renovación progresiva y ordenada del Consejo, en aras de lograr la consecución de los objetivos establecidos en esta Política.

De acuerdo con lo dispuesto en la Política, el resultado de este análisis previo se recogerá en un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, que se publicará en la página web corporativa al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta el nombramiento, la ratificación o la reelección de algún consejero.

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán reunir los siguientes requisitos en todo momento:

- Ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, formación, experiencia, cualificación y mérito profesional;
- Gozar de una trayectoria personal y profesional de respeto a las leyes y a las buenas prácticas comerciales y, necesariamente, cumplir con los preceptos que marque la legislación aplicable;
- Ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes recogidos en la normativa interna de Inditex — particularmente, en el Código de Conducta y Prácticas Responsables— y con la visión y valores del Grupo Inditex;
- Ser profesionales comprometidos con su función y con capacidad de dedicar el tiempo y esfuerzo necesario para el adecuado desempeño de sus funciones.

En el proceso de selección de consejeros, se buscarán personas que reúnan las condiciones establecidas en la Política y que, por su perfil y características, favorezcan la diversidad de

conocimientos, aptitudes, experiencias, procedencia geográfica, edad y género en el Consejo de Administración, y se evitará cualquier sesgo implícito que pueda implicar cualquier tipo de discriminación y, en particular, que dificulte la selección de consejeras.

A fin de definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos a consejero, la Comisión de Nombramientos analizará las competencias, conocimientos, experiencias y demás ocupaciones de los restantes consejeros y elaborará y actualizará una matriz de competencias. Sobre esa base, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y la dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en una causa legal de incompatibilidad para el desempeño de su cargo o no reúnan los requisitos establecidos en la normativa de gobierno corporativo de la Sociedad para ser consejero.

En particular, ni la Comisión ni el Consejo de Administración podrán proponer o designar consejero a quienes desempeñen el cargo de consejero simultáneamente en más de cuatro sociedades cotizadas distintas de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos deberá tomar en consideración las propuestas que realicen otros consejeros, siempre que los mismos reúnan los requisitos de idoneidad y respeten lo dispuesto en la Política de Diversidad y Selección de Consejeros. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias y realizar las averiguaciones oportunas para asegurarse de que los candidatos a consejeros no se encuentran en ninguno de los supuestos señalados en los párrafos anteriores.

Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para el análisis previo de las necesidades de la Sociedad, para evaluar las competencias requeridas por el Consejo de Administración y el Grupo Inditex, así como para la búsqueda o valoración de los candidatos a consejero o la evaluación de su desempeño o idoneidad. Corresponderá a la Comisión de Nombramientos verificar y velar por la independencia efectiva de dichos asesores externos.

Las propuestas e informes de nombramiento de consejeros serán preparados por la Comisión de Nombramientos y deberán incluir y justificar debidamente la adscripción del candidato a la categoría de consejero que corresponda.

Asimismo, las propuestas de nombramiento de consejero que someta el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas deberán ir acompañadas, en todo caso, de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta del propio Consejo de Administración. Además, en el caso de ratificación o reelección de consejeros, el informe justificativo evaluará la calidad del trabajo del consejero y la dedicación al cargo durante su mandato, así como la observancia de las normas de gobierno corporativo de la Sociedad. En todo caso, la Comisión de Nombramientos deberá tener siempre en cuenta la necesidad de renovación progresiva del Consejo.

Cuando el Consejo de Administración se aparte de las propuestas e informes de la Comisión de Nombramientos habrá de motivar las razones de su proceder y dejar constancia en acta de ello.

En relación con el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración, así como las orientaciones de cómo alcanzarlo, la Sociedad ha incorporado el objetivo establecido en la Recomendación 15ª del CBG tanto en el artículo 5.1.1 de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros como en el artículo 6. (d) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos. De esta forma la Sociedad ha hecho suyo el objetivo de procurar que el número de mujeres en el Consejo de Administración represente, al menos, el 40% del total de miembros antes de que finalizara el año 2022.

La Comisión de Nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros e informará sobre ello al Consejo de Administración, que dará cuenta de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

En relación con la separación y cese de consejeros, los mismos cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el periodo para el que fueron nombrados o, en cualquier momento, por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración sólo podrá proponer a la Junta General de Accionistas la separación de un consejero independiente antes del transcurso del plazo estatutario para el que hubiera sido nombrado cuando concurra justa causa, por haber incurrido en alguna de las causas de dimisión o cese conforme a la Ley o a las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad. Dicha justa causa deberá ser apreciada por el propio Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos. En particular, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.3 del Reglamento del Consejo de Administración se entiende que existe justa causa cuando el consejero pase a ocupar nuevos cargos o contraiga nuevas obligaciones que le impidan dedicar el tiempo necesario al desempeño de las funciones propias del cargo de consejero, incumpla los deberes inherentes a su cargo o incurra en alguna de las circunstancias que le hagan perder su condición de consejero independiente, de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable. Asimismo, podrá proponerse el cese como consecuencia de ofertas públicas de adquisición, fusiones u otras operaciones corporativas similares que supongan un cambio en la estructura accionarial de la Sociedad si dicho cambio implica otro en la estructura del Consejo de Administración por el criterio de proporcionalidad de consejeros dominicales.

Además, en los supuestos de cese de un consejero antes del término de su mandato, ya sea por dimisión o por acuerdo de la Junta General de Accionistas, el consejero afectado deberá explicar de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la Junta General de Accionistas en una carta que remitirá a todos los miembros del Consejo. La Sociedad, en la medida en que sea relevante para los inversores, y sin perjuicio de dar cuenta de todo ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, publicará el cese a la mayor brevedad posible

incluyendo una referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el consejero.

Además, y en el caso de los consejeros independientes, la propuesta de cese anticipado deberá ser informada por la Comisión de Nombramientos.

En los casos de dimisión de un consejero, la Comisión de Nombramientos velará por la transparencia del proceso, recabando cuanta información considere necesaria al efecto.

C.1.17. Explique en qué medida la evaluación anual del consejo ha dado lugar a cambios importantes en su organización interna y sobre los procedimientos aplicables a sus actividades:

La Sociedad lleva a cabo un proceso de autoevaluación del Consejo de Administración, sus comisiones delegadas, la Presidenta, el Consejero Delegado, el Consejero Independiente Coordinador y el Secretario del Consejo, reglado en su normativa interna, de conformidad con la ley aplicable y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.

En este sentido, tras cada proceso anual de evaluación se elaboran, si procede, una serie de sugerencias para mejorar: (i) la calidad y la eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración, (ii) el funcionamiento y la composición de sus órganos delegados, prestando especial atención a los responsables de las distintas Comisiones del Consejo de Administración, (iii) la diversidad en la composición y competencias del Consejo de Administración, (iv) el desempeño de la Presidenta, del Consejero Delegado, y (v) el desempeño y la aportación del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario.

En el ejercicio social 2022, las conclusiones de la evaluación del ejercicio anterior fueron tenidas en cuenta tanto en los distintos análisis realizados por la Comisión de Nombramientos acerca de las necesidades del Consejo de Administración de cara a la reelección y a los distintos nombramientos de consejeros acordados durante el ejercicio, como por el externo independiente, en el análisis de idoneidad encargado por dicha Comisión en el ejercicio 2021 (y que también se tuvo en cuenta en el proceso de ratificación, nombramiento y reelección de consejeros acometido en 2022). En concreto, como resultado del proceso de evaluación:

- i) Se identificó que el Consejo de Administración contaba con un tamaño que era adecuado.
- ii) Se determinó la importancia de mantener y reforzar en el seno del máximo órgano de gobierno: (i) los diferentes perfiles y experiencias alineados con los ejes estratégicos de la Sociedad, (ii) un alto grado de diversidad de, entre otras cuestiones, experiencias profesionales, competencias, capacidades personales, conocimientos sectoriales y edad; (iii) la composición equilibrada entre las distintas categorías de consejeros, debiendo asegurarse una presencia mayoritaria de consejeros no ejecutivos, así como la presencia de una representación de consejeros dominicales tal que garantizase la existencia de efectivos contrapesos, y (iv) la renovación gradual de sus miembros, combinada con la presencia de perfiles que contasen con amplia experiencia y

conocimiento de la Sociedad, del Grupo, del negocio y del sector *retail* en general.

En este sentido, se identificó como prioridad, en línea con el compromiso adquirido por la Sociedad, el impulso de la diversidad, en especial, de género.

Tal y como se describe de forma detallada en el apartado C.1.5 anterior, de acuerdo con los referidos análisis, tanto la ratificación y nombramiento de Dña. Marta Ortega Pérez, con la calificación de consejera dominical, y de D. Óscar García Maceiras, con la calificación de consejero ejecutivo, como la reelección de Dña. Pilar López Álvarez y de D. Rodrigo Echenique Gordillo, con la calificación ambos de consejeros independientes, en línea con lo señalado por los consejeros de Inditex en el proceso de evaluación anual, contribuyen, en general, a: (i) afianzar la diversidad en la tipología de consejeros, manteniendo la existencia de una composición equilibrada entre consejeros dominicales e independientes e incrementándose aún más la amplia mayoría de consejeros no ejecutivos (hasta el 90,9%), (ii) reforzar la representación femenina, superando el objetivo del 40% establecido para el 2022, (iii) asegurar la existencia de suficientes contrapesos, mediante la separación definitiva del cargo de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía, (iv) reforzar la existencia de perfiles con amplia experiencia y conocimiento de la Sociedad, del Grupo y del sector *retail*, así como la experiencia en ámbitos como la transformación digital, la sostenibilidad, el cumplimiento y gobierno corporativo y la relación con los reguladores, aspectos económico-financieros, de auditoría y control y gestión de riesgos, así como la gestión del liderazgo y la estrategia comercial, en particular, en el área de producto, diseño, innovación e imagen de marca, que constituyen prioridades estratégicas de la Compañía, así como (v) reducir la edad media de los consejeros y su antigüedad media en el cargo.

Por otro lado, en cuanto a la organización y funcionamiento del Consejo de Administración y sus comisiones, el proceso de autoevaluación anual del desempeño resulta muy útil como motor para la implantación paulatina de cambios necesarios como:

- i) La mejora de las dinámicas de funcionamiento del Consejo de Administración y de las Comisiones con:
 - El ejercicio social 2022 ha tenido como principal característica el aumento en el número de sesiones celebradas por el Consejo de Administración (un total de 10, frente a las 7 en el ejercicio 2021).
 - La adecuada planificación del Consejo y las Comisiones, a través del correspondiente programa que organiza de una manera sistemática el orden del día de las reuniones, la información y los invitados.
 - En términos de agenda, también ha contribuido a (i) una mayor dedicación a asuntos de estrategia, y (ii) una transformación progresiva en los contenidos y las decisiones del Consejo, adquiriendo un cada vez mayor peso de los asuntos relacionados con la gestión sostenible y la rendición de cuentas a los grupos de interés.
 - Una cada vez mayor interacción entre los Consejeros y la Dirección del Grupo, a través de una mayor presencia de

estos últimos en las distintas sesiones del Consejo y de las Comisiones.

- Una mayor frecuencia de las actualizaciones periódicas a los Consejeros sobre la evolución del negocio, a través de los informes del Consejero Delegado.
 - Una mejora en la anticipación y la calidad de la información facilitada, en el contexto de un proceso de mejora continua, con resúmenes ejecutivos que identifican las cuestiones prioritarias. Todo lo cual, está permitiendo una mejor preparación de las reuniones y más tiempo para el debate.
- ii) El avance significativo en los planes de formación para los Consejeros. Durante el ejercicio social 2022 se ha intensificado el plan de formación, cuyos contenidos han sido diseñados teniendo en cuenta las preocupaciones y los aspectos claves señalados por los Consejeros en el proceso de evaluación anual.
- (iii) La mejora en la eficacia y automatización del proceso de evaluación del desempeño del Consejo de Administración, de la Presidenta, del Consejero Delegado, del Consejero Independiente Coordinador, del Secretario del Consejo y de las Comisiones.
- (iv) El avance progresivo en las dinámicas de funcionamiento de las reuniones integradas exclusivamente por consejeros independientes y lideradas por el Consejero Independiente Coordinador.
- (v) La celebración de reuniones separadas de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento con los auditores externos, sin la presencia del equipo directivo.

Describe el proceso de evaluación y las áreas evaluadas que ha realizado el consejo de administración auxiliado, en su caso, por un consultor externo, respecto del funcionamiento y la composición del consejo y de sus comisiones y cualquier otra área o aspecto que haya sido objeto de evaluación.

El artículo 7 (a) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos, asigna a esta Comisión la función de establecer y supervisar un programa anual de evaluación del desempeño de sus funciones por parte del Consejo de Administración, del Presidente, del Consejero Delegado, del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario del Consejo y de las Comisiones del Consejo de Administración y, en particular, realizar un seguimiento sobre las asistencias de los consejeros a las reuniones del Consejo y de las comisiones de las que formen parte.

Por tanto, dado el marco normativo legal y el propio de la Sociedad, el sistema de evaluación del Consejo de Administración, de sus Comisiones, del Presidente, del Consejero Delegado, del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario del Consejo se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La Comisión de Nombramientos prepara un programa para la evaluación del desempeño de las funciones del Consejo de Administración, de las Comisiones, del Presidente, del Consejero Delegado, del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario del Consejo de Administración.

Desde la aprobación de este Programa en 2015 se han producido cambios en la organización y ejecución del propio proceso, así como cambios recientes de calado en la estructura de gobierno corporativo de Inditex, que determinaron la necesidad de proceder a la adecuación de su texto en la reunión de la Comisión de Nombramientos de fecha 12 de septiembre de 2022. En concreto, se han modificado los siguientes aspectos: (i) se prevé la separación de los cargos de Presidente y Consejero Delegado, (ii) se prevé la existencia de la Comisión de Sostenibilidad, (iii) se adecúan las funciones del Consejero Independiente Coordinador a las que viene efectivamente desempeñando en la práctica en relación con el proceso de evaluación, (iv) se regula de forma más exhaustiva el alcance del proceso de evaluación, a fin de alinearlos con las previsiones de la Guía Técnica 1/2019, y (v) se prevé la posibilidad de utilizar diversas metodologías, entre ellas, el sistema de cuestionarios y/o de entrevistas.

2. El procedimiento se instrumentaliza a partir de una serie de cuestionarios que deben ser contestados por los Consejeros.

Cada año el cuestionario completo es revisado y actualizado con el fin de adecuar el proceso anual de evaluación a las mejores prácticas en materia de Buen Gobierno Corporativo.

En particular, en el ejercicio social 2022 se han introducido determinadas modificaciones formales en el procedimiento de evaluación, a fin de simplificar y cohesionar la formulación de las diferentes preguntas del cuestionario, manteniendo en todo caso la integridad de los aspectos objeto de valoración, de acuerdo con las recomendaciones que resultan de aplicación en esta materia.

Con carácter adicional se han introducido otras modificaciones sustantivas, como es el nuevo cuestionario para evaluar el desempeño de la Presidenta no ejecutiva.

El proceso se realiza a través del uso de la plataforma tecnológica a disposición de los Consejeros, que garantiza la confidencialidad, la trazabilidad y la seguridad de la información. Para ello, se les facilita acceso únicamente a aquellos cuestionarios que les resulta de aplicación, en función de las Comisiones de las que son miembros.

3. Con arreglo al programa anual, cada una de las Comisiones elabora un informe de evaluación propio que debe ser remitido al Consejo de Administración, tal como se indica a continuación:

- (a) Preparación y remisión por el Presidente de la Comisión de Nombramientos de los informes sobre la evaluación del Consejo de Administración, del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario.
- (b) Preparación y remisión por el Consejero Independiente Coordinador de los informes de conclusiones sobre el desempeño de la Presidenta y el Consejero Delegado.
- (c) Preparación y remisión por los Presidentes de cada una de las Comisiones, de sus respectivos informes de conclusiones.

Finalmente, el Presidente de la Comisión de Nombramientos se encarga del análisis, revisión e integración de los distintos informes.

4. El Consejo de Administración evalúa –conforme a la Ley y al Reglamento del Consejo de Administración- el funcionamiento

del propio Consejo, de las Comisiones, del Presidente, del Consejero Delegado, del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario del Consejo, a partir de los informes elaborados de conformidad con lo indicado en el apartado anterior

5. Por último, sobre la base de los resultados y áreas de mejora señaladas, la Comisión de Nombramientos elabora un plan de acción y realiza su seguimiento.

De conformidad con la Recomendación 36ª del Código de Buen Gobierno, en el proceso de autoevaluación del referido ejercicio social 2022, Inditex ha contado con el asesoramiento externo de Deloitte.

C.1.18. Desglose, en aquellos ejercicios en los que la evaluación haya sido auxiliada por un consultor externo, las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo.

En 2022 Inditex ha contado con Deloitte para asesorar a la Sociedad en el proceso de autoevaluación del funcionamiento del Consejo de Administración, de la Presidenta, del Consejero Delegado, del Consejero Independiente Coordinador, del Secretario del Consejo y de las Comisiones delegadas.

Al margen de este asesoramiento Deloitte mantiene diversas relaciones de negocio con Inditex y con otras sociedades del Grupo Inditex, que en ninguno de los casos ha consistido en el asesoramiento en materia retributiva y/o de selección de consejeros y/o personal clave de la Compañía. En consecuencia, ninguna de las relaciones comerciales han podido constituir una potencial situación de conflicto de interés en relación con el asesoramiento prestado en el proceso de autoevaluación.

C.1.19. Indique los supuestos en los que están obligados a dimitir los consejeros.

Con arreglo al artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los siguientes casos:

- a) Cuando alcancen una determinada edad, en los términos que se detallan en el apartado C.1.22.
- b) Cuando cesen en los puestos ejecutivos a los que estuviere asociado su nombramiento como consejero.
- c) Cuando se vean incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en la normativa aplicable, en los Estatutos Sociales o en el Reglamento del Consejo de Administración, incluyendo si de forma sobrevenida llegasen a ejercer el cargo de administrador en más de cuatro sociedades cotizadas distintas de la Sociedad.
- d) Cuando resulten gravemente amonestados por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento por haber infringido sus obligaciones como consejeros.

- e) Cuando concurren circunstancias que les afecten, con independencia de que estén o no relacionadas con su actuación en la Sociedad, que puedan afectar al crédito o reputación de la misma o, de cualquier otra manera, poner en riesgo los intereses de esta. A estos efectos, deberán informar al Consejo de Administración de cualquier causa penal en las que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.
- f) Cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados.
- g) En el caso de los consejeros dominicales, cuando el accionista al que representen venda íntegramente su participación accionarial o la rebaje hasta un nivel que exija la reducción del número de sus consejeros dominicales.
- h) En el caso de los consejeros independientes, cuando cumplan doce años de ejercicio continuado del cargo de consejero de la Sociedad.

C.1.20. ¿Se exigen mayorías reforzadas, distintas de las legales, en algún tipo de decisión?

Sí x No

En su caso, describa las diferencias.

Descripción de las diferencias

Solo se exige una mayoría reforzada distinta de las legales para la modificación del Reglamento del Consejo de Administración, que conforme a su artículo 3.4 ha de ser aprobada por una mayoría de dos tercios de los consejeros presentes en la correspondiente reunión.

Al margen de lo anterior, no existen diferencias con las mayorías exigidas legalmente. En este sentido, el artículo 25.4 de los Estatutos Sociales establece que *“salvo en los supuestos en los que la Ley, estos Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración requieran una mayoría superior, para adoptar acuerdos será preciso el voto favorable de la mayoría absoluta de los consejeros asistentes a la reunión. En caso de empate decidirá el voto del Presidente”*. Asimismo, el artículo 27.2 recoge que la delegación permanente de facultades del Consejo deberá ser aprobada por una mayoría de dos tercios de los componentes del Consejo tal y como exige el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

C.1.21. Explique si existen requisitos específicos, distintos de los relativos a los consejeros, para ser nombrado presidente del consejo de administración.

Sí No x

Descripción de los requisitos

-

C.1.22. Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen algún límite de edad de los consejeros:

Sí x No

	Edad límite
Presidente	68
Consejero Delegado	65
Consejero	68

El artículo 25.2 del Reglamento del Consejo de Administración señala en su apartado a) que los consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión: *“Cuando alcancen la edad de 68 años. No obstante, los consejeros que ejerzan el cargo de Consejero Delegado o consejero Director General deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración al alcanzar la edad de 65 años, pudiendo continuar como vocales del Consejo de Administración hasta la edad de 68 años referida anteriormente. Por excepción, las normas anteriores no serán de aplicación para el caso del fundador de la Sociedad, D. Amancio Ortega Gaona.”*

C.1.23. Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen un mandato limitado u otros requisitos más estrictos adicionales a los previstos legalmente para los consejeros independientes, distinto al establecido en la normativa:

Sí No x

Requisitos adicionales y/o número máximo de ejercicios de mandato	0
---	---

C.1.24. Indique si los estatutos o el reglamento del consejo de administración establecen normas específicas para la delegación del voto en el consejo de administración en favor de otros consejeros, la forma de hacerlo y, en particular, el número máximo de delegaciones que puede tener un consejero, así como si se ha establecido alguna limitación en cuanto a las categorías en que es posible delegar, más allá de las limitaciones impuestas por la legislación. En su caso, detalle dichas normas brevemente.

El artículo 25.3 de los Estatutos Sociales establece que cualquier consejero puede conferir por escrito su representación a otro consejero, con carácter especial para cada reunión, comunicándolo por escrito al Presidente.

De conformidad con lo dispuesto en el citado artículo, así como en el artículo 20.1 del Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros no ejecutivos solo podrán delegar su representación en otro consejero de la misma condición.

No se establece un número máximo de delegaciones que pueda recibir un consejero.

En línea con esta previsión, el artículo 20.1 del Reglamento del Consejo prevé que el Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurren al menos la mitad más uno de sus miembros, presentes o representados (o el número entero de consejeros inmediatamente superior a la mitad, si el número de consejeros fuera impar), y señala a continuación que los consejeros harán todo lo posible para acudir a las sesiones del Consejo de Administración y, cuando no puedan hacerlo personalmente, procurarán otorgar su representación a otro miembro del Consejo incluyendo las oportunas instrucciones y comunicándolo al Presidente del Consejo de Administración.

C.1.25. Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio. Asimismo, señale, en su caso, las veces que se ha reunido el consejo sin la asistencia de su presidente. En el cómputo se considerarán asistencias las representaciones realizadas con instrucciones específicas.

Número de reuniones del consejo	10
Número de reuniones del consejo sin la asistencia del presidente	0

El ejercicio social 2022 ha tenido como principal característica el aumento en el número de sesiones celebradas por el Consejo de Administración (un total de 10, frente a las 7 del ejercicio social 2021), combinando la celebración de reuniones presenciales con reuniones mixtas, con presencia física y en remoto de los Consejeros. Para ello se han empleado medios de celebración por videoconferencia o por conferencia telefónica múltiple, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.4 del Reglamento del Consejo de Administración.

Indíquese el número de reuniones mantenidas por el consejero coordinador con el resto de los consejeros, sin asistencia ni representación de ningún consejero ejecutivo.

Número de reuniones	1
---------------------	---

Observaciones

En fecha 5 de junio de 2022 se celebró una reunión integrada exclusivamente por los consejeros independientes, liderada por el Consejero Independiente Coordinador, D. Rodrigo Echenique Gordillo, a fin de tratar asuntos de especial relevancia para el Grupo y de este modo garantizar que en la toma de decisiones al respecto se mantiene la independencia en el seno del Consejo de Administración.

Indique el número de reuniones que han mantenido en el ejercicio las distintas comisiones del consejo:

Número de reuniones de la comisión ejecutiva	0
Número de reuniones de la comisión de auditoría y cumplimiento	6
Número de reuniones de la comisión de nombramientos	5
Número de reuniones de la comisión de retribuciones	5
Número de reuniones de la comisión de sostenibilidad	6

Durante el ejercicio social 2022 también se ha combinado la celebración de reuniones presenciales de las comisiones delgadas con reuniones mixtas, esto es, con la presencia física y en remoto de sus miembros.

Todo ello, de conformidad con los artículos 19.2, 15.2, 12.2 y 14.2 de los Reglamentos de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad.

C.1.26. Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio y los datos sobre asistencia de sus miembros:

Número de reuniones con la asistencia presencial de al menos el 80% de los consejeros	10
% de asistencias presencial sobre el total de votos durante el ejercicio	88,00 %
Número de reuniones con la asistencia presencial, o representaciones realizadas con instrucciones específicas, de todos los consejeros	9
% de votos emitidos con asistencia presencial y representaciones realizadas con instrucciones específicas, sobre el total de votos durante el ejercicio	90 %

C.1.27. Indique si están previamente certificadas las cuentas anuales individuales y consolidadas que se presentan al consejo para su formulación:

Sí x No

Identifique, en su caso, a la/s persona/s que ha/han certificado las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad, para su formulación por el consejo:

Las cuentas anuales individuales y consolidadas de la Sociedad que se presentan para su formulación por el Consejo están previamente certificadas por el Consejero Delegado y el Director General de Finanzas.

Nombre	Cargo
D. Óscar García Maceiras	Consejero Delegado
D. Ignacio Fernández Fernández	Director General de Finanzas

C.1.28. Explique, si los hubiera, los mecanismos establecidos por el consejo de administración para que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, compuesta en su mayoría por consejeros externos independientes, se reúne con los auditores externos a fin de revisar las cuentas anuales de la Sociedad y determinada información financiera periódica que debe suministrar el Consejo de Administración a los mercados y a sus órganos de supervisión, vigilando el cumplimiento de los requerimientos legales y la correcta aplicación en su elaboración de los principios de contabilidad generalmente aceptados. En las reuniones que los auditores externos mantienen con esta Comisión sin la presencia del equipo gestor, se anticipa, en su caso, cualquier discusión o diferencia de criterio existente entre la Dirección de la Compañía y los auditores externos, de modo que el Consejo de Administración pueda tomar las medidas oportunas para garantizar que las cuentas anuales se elaboren de conformidad con la normativa contable, procurando que las mismas se formulen definitivamente de manera que no haya lugar a salvedades por parte del auditor.

Además, con anterioridad a la formulación de los estados contables anuales, semestrales o trimestrales, la Dirección de la Sociedad se reúne también con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y es sometida a las preguntas oportunas sobre, entre otros, la aplicación de principios contables y las estimaciones realizadas en la preparación de los estados financieros, temas que son objeto de discusión con los auditores externos.

En este sentido, de acuerdo con la Recomendación 8ª del CBG, el artículo 7.(d) del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento establece entre las competencias de esta Comisión la de “revisar el contenido de los informes de auditoría de cuentas y, en su caso, de los informes de revisión limitada de cuentas intermedias y demás informes preceptivos de los auditores de cuentas, antes de su emisión, con la finalidad de evitar salvedades, velando por que las cuentas anuales que el Consejo de Administración presente a la Junta General de Accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable y, en su caso, por que, en aquellos supuestos en los que el auditor de cuentas incluya alguna salvedad en el informe de auditoría, el Presidente de la Comisión explique con claridad en la Junta de Accionistas el parecer de la Comisión sobre el contenido y el alcance de dichas salvedades, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, junto con el resto de propuestas e informes del Consejo de Administración, un resumen de dicho parecer.”

Por su parte, el artículo 45.5 del Reglamento del Consejo de Administración dispone lo siguiente: “El Consejo de Administración velará por que las cuentas anuales se elaboren de conformidad con la normativa contable, procurando que las mismas se formulen definitivamente de manera tal que no haya lugar a salvedades por parte del auditor. No obstante, en el supuesto excepcional de que el auditor emita su opinión con salvedades, y el Consejo de Administración considere que debe mantener su criterio, explicará públicamente el contenido y el

alcance de la discrepancia. Lo anterior sin perjuicio de la información que el Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento facilite públicamente a los accionistas en la Junta General.”

Finalmente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.2 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración se reúne, al menos, una vez al año con los auditores de cuentas para recibir información sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la Sociedad.

C.1.29. ¿El secretario del consejo tiene la condición de consejero?

Sí No x

Si el secretario no tiene la condición de consejero complete el siguiente cuadro:

Nombre o denominación social del secretario	Representante
D. Javier Monteolia Díaz	-

C.1.30. Indique los mecanismos concretos establecidos por la sociedad para preservar la independencia de los auditores externos, así como, si los hubiera, los mecanismos para preservar la independencia de los analistas financieros, de los bancos de inversión y de las agencias de calificación, incluyendo cómo se han implementado en la práctica las previsiones legales.

El artículo 45 del Reglamento del Consejo de Administración señala que:

1. “Las relaciones del Consejo de Administración con los auditores externos de la Sociedad se encauzarán a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

2. El Consejo de Administración se reunirá, al menos, una vez al año con los auditores de cuentas para recibir información sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la Sociedad.

3. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento se abstendrá de proponer al Consejo de Administración y éste a su vez se abstendrá de someter a la Junta General de Accionistas el nombramiento como auditor de cuentas de la Sociedad de cualquier firma de auditoría que se encuentre incurso en causa de incompatibilidad conforme a la legislación sobre auditoría de cuentas, así como una firma de auditoría de cuentas en la que los honorarios que prevea satisfacerle la Sociedad, por todos los conceptos, superen los límites establecidos en la legislación sobre auditoría de cuentas.

4. El Consejo de Administración informará públicamente de los honorarios globales que ha satisfecho la Sociedad a la firma auditora por servicios distintos de la auditoría [...]”

Los mecanismos para preservar la independencia del auditor externo son los siguientes:

- La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, integrada en su mayoría por consejeros independientes, y que tiene en su conjunto, conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad de Inditex, propone al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, (i) el nombramiento de los auditores de cuentas, responsabilizándose del proceso de selección, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, así como (ii) sus condiciones de contratación, (iii) el alcance de su mandato profesional y, en su caso, (iv) su revocación o no renovación.

En relación con dicho proceso de selección, y en cumplimiento de las previsiones de la Guía Técnica 3/2017 de la CNMV sobre comisiones de auditoría de entidades de interés público (en adelante la “Guía Técnica 3/2017”), la Comisión de Auditoría y Cumplimiento aprobó, en fecha 9 de septiembre de 2019, el Procedimiento de Selección del Auditor de Cuentas.

Con el fin de garantizar un proceso imparcial, justo, transparente, eficiente y no discriminatorio, a través de dicho Procedimiento se definen los criterios de selección a valorar y las distintas formalidades tanto para la selección y nombramiento de los auditores externos como para su reelección o sustitución.

En lo que atañe a la selección de auditores, el Procedimiento prevé la obligatoriedad de seguir un concurso entre las distintas entidades candidatas con arreglo a un calendario y un pliego de condiciones previamente determinados. Para la coordinación del proceso se designa a un equipo de trabajo multidisciplinar que se encarga de seleccionar e invitar a participar en el concurso a los distintos candidatos que opten a la auditoría de cuentas del Grupo Inditex. Finalmente, el equipo de trabajo elabora un informe con la propuesta de selección y su evaluación con arreglo a los criterios predefinidos.

Por otro lado, el Procedimiento define los criterios para la reelección o sustitución de los auditores de cuentas, que se basa en un procedimiento de evaluación anual de la actuación del auditor de cuentas en relación con, entre otras, su contribución a la calidad de la auditoría y a la integridad de la información financiera y no financiera.

- Asimismo, entre las funciones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento también se encuentra la de llevar las relaciones con los auditores externos para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas técnicas de auditoría. En particular, la citada Comisión:

- Recibirá anualmente de los auditores de cuentas la declaración de su independencia en relación con la Sociedad o sociedades vinculadas a esta, directa o indirectamente.

- Supervisará la contratación del auditor de cuentas para servicios distintos a los de auditoría de cuentas, y supervisará igualmente las condiciones y el cumplimiento de los contratos suscritos con el auditor externo de la Sociedad para la prestación de tales servicios.

Para ello, la Sociedad cuenta con la Política de contratación de servicios de auditoría distintos de los de auditoría de cuentas (anterior Procedimiento de Contratación para la Prestación de Servicios Adicionales distintos de los de Auditoría de Cuentas, aprobado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en su sesión de 18 de julio de 2016). La modificación de dicha Política fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 15 de marzo de 2022 a fin de adaptarla a la nueva normativa de desarrollo de la Ley de Auditoría de Cuentas.

Dicha Política regula el proceso a seguir para que la Comisión pueda conocer y autorizar los contratos que la Sociedad y las entidades del Grupo formalicen con los auditores externos para la prestación de servicios distintos de los de auditoría de cuentas.

Así, en aras de preservar al máximo la independencia del auditor externo, la Política refleja la voluntad del Grupo de limitar al máximo la presentación de cualquier servicio distinto de la auditoría de cuentas por parte del auditor externo, enumerando una serie de servicios que, en ningún caso, podrán ser prestados por el auditor externo. Además, establece que la prestación de los servicios distintos a los de auditoría de cuentas por parte del auditor externo requiere en todo caso de la autorización previa por parte de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

En este sentido, la Política establece que el auditor externo deberá remitir a la Comisión, con carácter previo a la formalización del oportuno contrato o negocio jurídico, la solicitud de autorización de cada servicio de esta naturaleza, acompañando una descripción de los mismos, con el detalle suficiente que permita a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento realizar un análisis global y eficaz de las amenazas y/o repercusiones que su contratación pudiera conllevar en materia de independencia, individualmente considerados y en su conjunto.

Con la finalidad de dotar cierta flexibilidad, se prevé un procedimiento excepcional de autorización marco, de carácter previo y anual, por parte de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para determinadas categorías de servicios de carácter recurrente y homogéneo en cuanto a su objeto. En todo caso, esta pre-aprobación requiere del examen y evaluación de las posibles amenazas y salvaguardas que estos servicios pudieran suponer para la independencia del auditor externo. Además, la Comisión deberá recibir el detalle de este tipo de servicios una vez contratados, así como en aquellos casos en los que se produzcan modificaciones sustanciales de los términos y condiciones de los servicios pre-autorizados a través de este sistema, en cuyo caso deberán ser sometidos a nuevo análisis y autorización por parte de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

- Adicionalmente, con el fin de reforzar la labor de supervisión y verificación de la independencia del auditor de cuentas de

Inditex, el encargo, en su caso, a dicho auditor por su accionista de control (esto es, por la entidad Pontegadea Inversiones, S.L.) de servicios distintos al de auditoría de cuentas deberá someterse asimismo al régimen de autorización previa por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de Inditex.

- Verificará que la Sociedad y el auditor de cuentas respetan también los límites relativos a la concentración del negocio del auditor de cuentas, las reglas sobre honorarios profesionales y, en general, las demás normas establecidas para asegurar la independencia de los auditores de cuentas.

En este sentido, velará por que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad e independencia.

- Finalmente, emitirá anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se exprese su opinión sobre si la independencia del auditor de cuentas o sociedad de auditoría resulta comprometida. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración motivada de la prestación por el auditor externo de todos y cada uno de los servicios adicionales distintos de la auditoría legal, individualmente considerados y en su conjunto, así como su opinión en relación con el régimen de independencia del auditor conforme a la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas.
- Por último, en caso de producirse la renuncia del auditor de cuentas, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tiene asignada la competencia de examinar las circunstancias que la hubieran motivado.

En cuanto a los mecanismos establecidos para garantizar la independencia de los analistas financieros, la Sociedad difunde información al mercado siguiendo los principios recogidos en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores, especialmente en lo relativo a que la información debe ser veraz, clara, cuantificada y completa, evitando valoraciones subjetivas que induzcan o puedan inducir a confusión o engaño.

La Sociedad cuenta asimismo con la Política de Comunicación y Contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y Asesores de Voto, en la que se establecen como principios generales la transparencia, veracidad, inmediatez y simetría en la difusión de la información por parte de la Sociedad. Así, se promueve el mantenimiento de cauces comunicativos que garanticen el acceso a información clara, completa, homogénea y simultánea, suficiente para valorar la gestión de la Sociedad y sus resultados económico-financieros. Dicha Política se encuentra disponible para cualquier interesado en la página web corporativa de la Sociedad.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Recomendación 4ª del CBG, el Consejo de Administración, en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2020, aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la Política Relativa a la Comunicación de Información Económico – Financiera, No Financiera y Corporativa con la finalidad de establecer el marco de actuación y definir los principios generales que regirán la comunicación por la Sociedad de Información económico-

financiera, no financiera y corporativa a través de los canales regulados y no regulados.

Dicha Política se alinea con las previsiones recogidas en la normativa interna de Inditex y, particularmente, con la Política de Comunicación y Contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y Asesores de Voto.

Asimismo, establece que el Consejo de Administración, como órgano supervisor al más alto nivel de la información económico-financiera, no financiera y corporativa, debe asegurar la máxima difusión y calidad de la información suministrada a los grupos de interés y al mercado en general, de conformidad con, entre otros, los principios generales de transparencia, objetividad, veracidad, oportunidad y simetría en la difusión de la información.

C.1.31. Indique si durante el ejercicio la Sociedad ha cambiado de auditor externo. En su caso, identifique al auditor entrante y saliente:

Sí x No

Auditor saliente	Auditor entrante
Deloitte, S.L.	Ernst & Young, S.L.

La Junta General de Accionistas celebrada el pasado 12 de julio de 2022 aprobó, a propuesta del Consejo y previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, el nombramiento de Ernst & Young, S.L. como Auditor de Cuentas de la Sociedad, para la revisión de las cuentas anuales e informes de gestión individuales de la Sociedad y consolidadas del Grupo Inditex, correspondientes a los ejercicios sociales 2022, 2023 y 2024.

Dicha propuesta de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento se formuló tras un proceso de selección llevado a cabo en el ejercicio social 2020, del que dicha Comisión fue responsable, desarrollado con arreglo a la normativa vigente en materia de auditoría de cuentas, el antes vigente Procedimiento de Selección de Auditores de Cuentas del Grupo (ahora Política) y la Guía Técnica 3/2017. El citado proceso se describe en el apartado C.1.30 anterior.

En el caso de que hubieran existido desacuerdos con el auditor saliente, explique el contenido de los mismos:

Sí No x

Explicación de los desacuerdos
-

C.1.32. Indique si la firma de auditoría realiza otros trabajos para la sociedad y/o su grupo distintos de los de auditoría y en ese caso declare el importe de los honorarios recibidos por dichos trabajos y el porcentaje que el importe anterior supone sobre los honorarios facturados por trabajos de auditoría a la sociedad y/o su grupo:

Sí x No

	Sociedad	Sociedades del Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	80	12	92
Importe trabajos distintos de los de auditoría / Importe trabajos de auditoría (en %)	17,5% ¹	0,2 %	1,3 %

1. La cifra del denominador sobre la que se calcula este porcentaje está integrada exclusivamente por los servicios de auditoría de las cuentas individuales de Inditex (así como la verificación del estado de información no financiera correspondiente).

C.1.33. Indique si el informe de auditoría de las cuentas anuales del ejercicio anterior presenta salvedades. En su caso, indique las razones dadas a los accionistas en la Junta General por el presidente de la comisión de auditoría para explicar el contenido y alcance de dichas salvedades.

Sí No x

Explicación de las razones y enlace directo al documento puesto a disposición de los accionistas en el momento de la convocatoria en relación con esta materia
-

C.1.34. Indique el número de ejercicios que la firma actual de auditoría lleva de forma ininterrumpida realizando la auditoría de las cuentas anuales individuales y/o consolidadas de la sociedad. Asimismo, indique el porcentaje que representa el número de ejercicios auditados por la actual firma de auditoría sobre el número total de ejercicios en los que las cuentas anuales han sido auditadas:

	Individuales	Consolidadas
Número de ejercicios ininterrumpidos	1	1

	Individuales	Consolidadas
Nº de ejercicios auditados por la firma actual de auditoría / Nº de ejercicios que la sociedad o su grupo han sido auditados (en %)	3 %	3 %

C.1.35. Indique y, en su caso detalle, si existe un procedimiento para que los consejeros puedan contar con la información necesaria para preparar las reuniones de los órganos de administración con tiempo suficiente:

Sí No

Detalle del Procedimiento

El artículo 19.2 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la convocatoria de sus sesiones ordinarias se cursará con una antelación mínima de tres días e incluirá siempre el orden del día de la sesión y se acompañará de la información relevante debidamente resumida y preparada.

En este sentido, a los efectos de facilitar a los consejeros una adecuada preparación de las sesiones, con carácter adicional a la documentación relativa a los puntos que conforman el orden del día, se pone a su disposición con carácter previo a la celebración de la sesión correspondiente, un resumen ejecutivo de cada uno ellos, en el que se desarrolla brevemente su contenido, así como las principales cuestiones a tratar en el mismo, las presentaciones y el acta de la sesión anterior.

Los consejeros cuentan con una plataforma a través de la cual se pone a su disposición en tiempo real la documentación que se considera adecuada para la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones, según el orden del día, incluyendo las presentaciones y exposiciones que correspondan. Dicha herramienta permite a los consejeros el acceso permanente a la documentación. Adicionalmente, a través de la misma se incorpora otra información relevante para el adecuado ejercicio de sus funciones (como, por ejemplo, la normativa interna de conducta y de Gobierno Corporativo de la Compañía, la composición actualizada de los distintos órganos de gobierno, información sobre acuerdos de retribución vigentes o informes de analistas que puedan resultar de interés para los consejeros). Todo ello en un entorno que goza de las mayores garantías de confidencialidad y seguridad.

Por otro lado, con el objetivo de que los consejeros conozcan de forma directa la información sobre la evolución del negocio, durante las reuniones se propicia la comparecencia de los directivos y responsables de los distintos departamentos y áreas de Sociedad que tienen presencia recurrente, a fin de que den su visión sobre determinados temas directamente vinculados al ámbito de responsabilidad del Consejo de Administración y de cada una de las Comisiones, y que los consejeros puedan pedirles directamente aclaraciones, datos u opiniones en relación con los puntos tratados en cada sesión.

Además, se puede convocar a cualquier empleado o directivo de la Sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin la presencia de ningún otro directivo.

Sin perjuicio de lo anterior, se procura que la presencia en las reuniones de personas ajenas se limite a los casos en los que resulte necesario para el tratamiento de los puntos específicos del orden del día para los que fueron convocados.

A fin de garantizar que los consejeros de Inditex tienen un óptimo conocimiento de sus deberes y responsabilidades y de las dinámicas de funcionamiento de los órganos de gobierno de la Sociedad, existe una "Guía del Consejero" que se

mantiene actualizada y se pone a disposición de los nuevos consejeros y de aquellos otros que así lo soliciten.

Adicionalmente, el artículo 27 del Reglamento del Consejo reconoce al consejero las más amplias facultades para informarse sobre cualquier aspecto de la Sociedad (y sus sociedades filiales), examinar sus libros, registros, documentos y demás antecedentes de las operaciones sociales e inspeccionar todas sus instalaciones, estableciendo asimismo que el ejercicio de las facultades de información se canalizará a través del Presidente, del Vicepresidente (o cualquiera de los Vicepresidentes, en su caso), o del Secretario del Consejo de Administración, quienes atenderán las solicitudes del consejero facilitándole directamente la información, ofreciéndole los interlocutores apropiados en el estrato de la organización que proceda o arbitrando las medidas para que pueda practicar *in situ* las diligencias de examen e inspección deseadas.

Por otro lado, en el proceso de evaluación del Consejo de Administración se incluyen preguntas específicas sobre la calidad de la información puesta a disposición de los consejeros y la antelación con la que se les facilita. Además, se lleva a cabo un seguimiento anual sobre las áreas de mejora identificadas en el pasado ejercicio y la valoración de los consejeros respecto de la mejora en las mismas. Lo anterior implica que, cuando los consejeros hubieran señalado como posible área de mejora la calidad de la información y/o la antelación con la que la reciben, se pueden ir produciendo mejoras en el proceso de remisión de la información para la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas.

Finalmente, el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración contempla la posibilidad de que los consejeros puedan solicitar asesoramiento externo.

C.1.36. Indique y, en su caso detalle, si la sociedad ha establecido reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad que puedan perjudicar al crédito y reputación de ésta:

Sí No

Explique las reglas

De conformidad con lo dispuesto en las Recomendaciones 22ª y 24ª del CBG y en el artículo 25.2.(e) del Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si este lo considera conveniente, la correspondiente dimisión cuando concurren en ellos circunstancias que les afecten, con independencia de que estén, o no, relacionadas con su actuación en la Sociedad, que puedan afectar al crédito o reputación de la misma o, de cualquier otra manera, poner en riesgo los intereses de esta. A estos efectos, se establece la obligación de que los consejeros, en su caso, informen al Consejo de Administración de cualquier causa penal en las que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

Por su parte, el artículo 39.3 del Reglamento del Consejo de Administración establece, entre las obligaciones de información de los Consejeros, la de informar al Consejo de Administración de cualquier circunstancia que pueda comprometer el crédito y la reputación de la Sociedad o poner en riesgo sus intereses.

C.1.37. Indique, salvo que hayan concurrido circunstancias especiales de las que se haya dejado constancia en acta, si el consejo ha sido informado o ha conocido de otro modo alguna situación que afecte a un consejero, relacionada o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de ésta:

Sí No x

Observaciones

Durante el ejercicio social 2022 el Consejo de Administración de la Sociedad no ha sido informado ni ha tenido conocimiento de situaciones que afecten a consejeros que puedan perjudicar su crédito o reputación.

C.1.38. Detalle los acuerdos significativos que haya celebrado la sociedad y que entren en vigor, sean modificados o concluyan en caso de cambio de control de la sociedad a raíz de una oferta pública de adquisición, y sus efectos.

No existen.

C.1.39. Identifique de forma individualizada, cuando se refiera a consejeros, y de forma agregada en el resto de casos e indique, de forma detallada, los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones, cláusulas de garantía o blindaje, cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación contractual llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición u otro tipo de operaciones.

Número de beneficiarios 23

Tipo de beneficiario	Descripción del acuerdo
Consejero Delegado	El consejero ejecutivo tendrán derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a dos anualidades, calculada sobre su retribuciones fija y variable anual establecidas para el año en curso, en los supuestos en que su contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Consejero Delegado motivada por determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos de gobierno o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad).
Altos directivos y directivos	22 altos directivos cuentan con cláusula de garantía, en los supuestos en los que su relación laboral común o de alta dirección se extinga por desistimiento de Inditex, por despido improcedente o nulo o por dimisión motivada en determinadas causas de acuerdo con sus contratos. En tales supuestos, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a dos anualidades calculada sobre la retribución fija y variable establecida para el año en curso.

En el contexto de desvinculación del anterior Presidente Ejecutivo, Sr. Isla, con el fin de mejorar la protección de los legítimos intereses de la Sociedad, la Junta General de Accionistas de 2022, aprobó, previa propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones: (i) la modificación del alcance del pacto de no concurrencia post-contractual, con el correlativo incremento de la compensación por dicha modificación y, en consecuencia, y (ii) la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, a fin de, entre otros motivos, adaptar también las condiciones contractuales del Sr. García Maceiras, como Consejero Delegado, en relación precisamente con la cláusula de blindaje y de no competencia post-contractual (en el sentido antes indicado en la tabla anterior).

En todo caso, dicha cláusula respeta los límites de importes máximos de los pagos por extinción de contrato de los consejeros ejecutivos contemplados en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Indique si más allá de en los supuestos previstos por la normativa estos contratos han de ser comunicados y/o aprobados por los órganos de la sociedad o de su grupo. En caso positivo, especifique los procedimientos, supuestos previstos y la naturaleza de los órganos responsables de su aprobación o de realizar la comunicación:

	Consejo de administración	Junta general
Órgano que autoriza las cláusulas	x	

	Sí	No
¿Se informa a la junta general sobre las cláusulas?	x	

El régimen interno de aprobación de los términos y condiciones de los contratos suscritos por la Sociedad, o las sociedades del Grupo, con la Alta Dirección y sus Consejeros, regulado en los Estatutos Sociales y en los Reglamentos de desarrollo del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas, no difiere del régimen legal previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

En lo que respecta a las cláusulas de los contratos de la Alta Dirección, son aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones.

La información relativa a estas cláusulas, incorporadas en el contrato del Consejero Delegado, se incluye en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros para el ejercicio social 2022 que será sometido al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

C.2: Comisiones del consejo de administración

C.2.1. Detalle todas las comisiones del consejo de administración, sus miembros y la proporción de consejeros ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos que las integran:

COMISIÓN EJECUTIVA

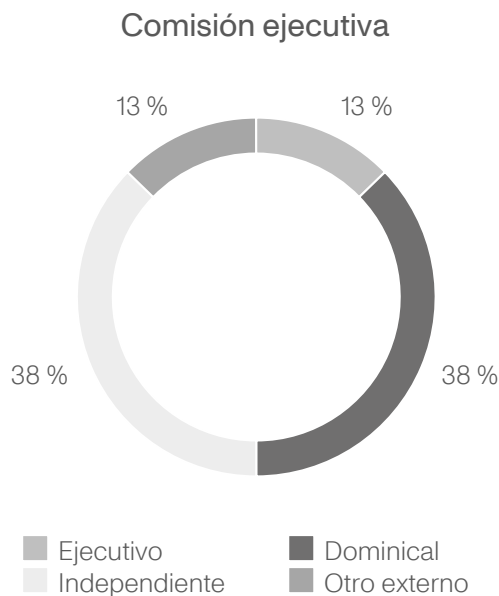
Al amparo de lo previsto en el artículo 27 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración constituyó, el 28 de febrero de 1997, una Comisión Ejecutiva que tiene delegadas la totalidad de las facultades del Consejo, salvo aquellas legal o estatutariamente indelegables y aquellas otras necesarias para un responsable ejercicio de la función general de supervisión que compete al Consejo de Administración.

Composición de la Comisión Ejecutiva a 31 de enero de 2023:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Óscar García Maceiras	Presidente	Ejecutivo
D. José Arnau Sierra	Vicepresidente	Dominical
D. Amancio Ortega Gaona	Vocal	Dominical
Dña. Marta Ortega Pérez	Vocal	Dominical
Dña. Pilar López Álvarez	Vocal	Independiente
D. José Luis Durán Schulz	Vocal	Independiente
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Vocal	Independiente
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal	Otro externo
% de consejeros ejecutivos		13%
% de consejeros dominicales		38%
% de consejeros independientes		38%
% de otros externos		13%

Actúa como Secretario no miembro de la Comisión Ejecutiva D. Javier Monteoliva Díaz, Secretario General y del Consejo.

Con arreglo a lo anterior, la estructura de la Comisión Ejecutiva es la siguiente:



Explique las funciones que tiene delegadas o atribuidas esta comisión distinta a las que ya hayan sido descritas en el apartado C.1.9, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley, en los estatutos sociales o en otros acuerdos societarios:

a) Composición

El Consejo de Administración en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2020 acordó, previo informe favorable de la comisión de Auditoría y Cumplimiento, modificar parcialmente el contenido de su Reglamento con la finalidad de, entre otras, adecuar las reglas de composición de la Comisión Ejecutiva a las modificaciones introducidas en la Recomendación 37ª del CBG.

Con posterioridad, tal y como se ha descrito en el apartado A.1.15 anterior, el Consejo de Administración acordó, en su sesión de fecha 12 de mayo de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la modificación parcial de su Reglamento a los efectos de adecuar la composición de la Comisión Ejecutiva a la nueva estructura de gobierno corporativo de la Sociedad. En particular se acordó atribuir la presidencia de la Comisión Ejecutiva, hasta la fecha encomendada al Presidente del Consejo de Administración, al Consejero Delegado de la Sociedad o primer ejecutivo, en caso de existir varios consejeros con facultades ejecutivas, con cargo vigente en cada momento.

En línea con lo anterior, el Consejo de Administración acordó, en esa misma sesión y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, el nombramiento de D. Óscar García Maceiras como nuevo Presidente de la Comisión Ejecutiva (de conformidad con la nueva redacción del artículo 14.3 del

Reglamento), así como de Dña. Marta Ortega Pérez como nuevo miembro vocal, de dicho órgano social

La duración de sus respectivos cargos como miembros de la Comisión Ejecutiva será la misma que la prevista para sus nombramientos como consejeros, es decir, cuatro años desde la ratificación y nombramiento por la Junta General de Accionistas del Sr. García Maceiras y de la Sra. Ortega Pérez como consejero ejecutivo y consejera dominical, respectivamente.

De esta forma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión Ejecutiva estará compuesta por un número de consejeros no inferior a tres ni superior a ocho, de los cuales, al menos dos, son consejeros no ejecutivos, y, al menos uno de estos, tiene la consideración de independiente. Actúa como Presidente de la Comisión Ejecutiva el Consejero Delegado y desempeña su secretaría el Secretario del Consejo, que podrá ser asistido por el Vicesecretario.

b) Funciones

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de los Estatutos Sociales, la delegación permanente de facultades por parte del Consejo de Administración a favor de la Comisión Ejecutiva requerirá el voto favorable de las dos terceras partes de los componentes del Consejo de Administración y podrá comprender, a elección del Consejo, todas o parte de las facultades del propio Consejo.

c) Actividad

Durante el ejercicio social 2022 no se ha celebrado ninguna sesión de la Comisión Ejecutiva.

COMISIÓN DE AUDITORÍA

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento está regulada en los artículos 28 de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo de Administración, así como en el Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Composición de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a 31 de enero de 2023:

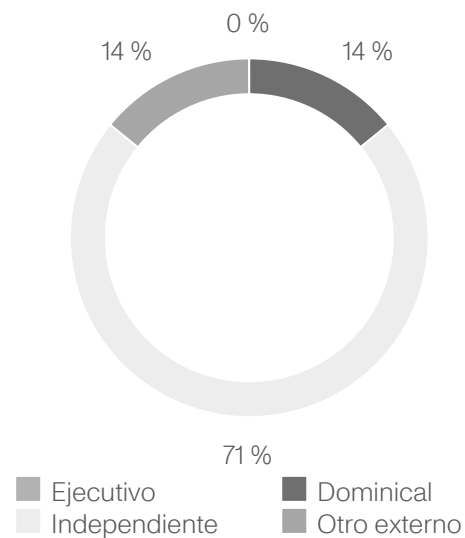
Nombre	Cargo	Categoría
Dña. Pilar López Álvarez	Presidenta	Independiente
Bns. Denise Patricia Kingsmill	Vocal	Independiente
Dña Anne Lange	Vocal	Independiente
D. José Arnau Sierra	Vocal	Dominical
D. José Luis Durán Schulz	Vocal	Independiente
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Vocal	Independiente
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal	Otro externo

% de consejeros ejecutivos	0 %
% de consejeros dominicales	14,29 %
% de consejeros independientes	71,42 %
% de otros externos	14,29 %

Actúa como Secretario no miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento D. Javier Monteoliva Díaz, Secretario General y del Consejo.

Con arreglo a lo anterior, la estructura de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento es la siguiente:

Comisión de auditoría y cumplimiento



Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley o en los estatutos u otros acuerdos sociales.

a) Composición:

De acuerdo con el artículo 14 del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y el artículo 28 de los Estatutos Sociales, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete consejeros externos nombrados por el Consejo de Administración, que deberán ser en su mayoría consejeros independientes, y que serán designados, en su conjunto y de forma especial su Presidente, teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros, así como los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad al que pertenece la Sociedad. Además, al menos uno de los miembros será designado en atención a sus conocimientos, aptitudes y experiencia en materia de tecnologías de la información.

El Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, que será un consejero independiente miembro de la Comisión, será

elegido por el Consejo de Administración por un plazo que no excederá de cuatro años, debiendo ser sustituido al vencimiento del citado plazo, y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde la fecha de su cese. El Consejo de Administración designará un Secretario de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, que no necesitará ser miembro de ella.

En la configuración de la composición de la Comisión, el Consejo de Administración promoverá la diversidad en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o procedencia geográfica, la edad y el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de la menor dimensión de la Comisión.

b) Funciones:

La misión y competencias de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento se encuentran recogidas en el artículo 28 de los Estatutos Sociales, el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 5 a 13 del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Con carácter adicional a las competencias expresamente atribuidas por la Ley y las Recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno, corresponde a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento el ejercicio de, entre otras, las siguientes funciones:

- Las relativas al Gobierno Corporativo: (i) revisar y evaluar la adecuación del sistema de gobierno corporativo así como proponer al Consejo de Administración cualesquiera modificaciones y actualizaciones en la normativa de gobierno corporativo de la Sociedad, (ii) supervisar el grado de cumplimiento de la Sociedad de las recomendaciones de buen gobierno, y, en particular, el CBG, (iii) supervisar el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta, y en general, de las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad, (iv) recibir periódicamente información sobre las cuestiones relativas a la gestión de la autocartera, y (v) elaborar y elevar al Consejo de Administración para su aprobación, el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- Las relativas al cumplimiento normativo (*Compliance*): (i) informar las políticas y los procedimientos de la Sociedad en materias propias de su competencia, (ii) supervisar el cumplimiento de la normativa aplicable y la eficacia de las políticas y procedimientos internos de la Sociedad, (iii) analizar las recomendaciones y las mejores prácticas, nacionales e internacionales en materia de *Compliance* y de gobierno corporativo y promover el cumplimiento de los estándares más exigentes, (iv) supervisar el cumplimiento del Plan Anual de *Compliance* y del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo, (v) velar por que la función de *Compliance* disponga de los recursos necesarios para el mejor cumplimiento de su cometido y (vi) recibir información con, al menos, carácter semestral sobre el grado de cumplimiento de los Códigos de Conducta y la actividad del Canal Ético, así como las denuncias recibidas a través del canal disponible a estos efectos, de posibles incumplimientos de los Códigos de Conducta del Grupo, restante normativa interna y de cualesquiera otras irregularidades de potencial trascendencia,

incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la Sociedad.

- Las relativas a los asuntos fiscales: (i) recibir del responsable de asuntos fiscales de la Sociedad, y con anterioridad a la formulación de las cuentas anuales y a la presentación de la declaración del Impuesto sobre Sociedades, información sobre los criterios fiscales aplicados por la Sociedad durante el ejercicio y sobre el grado de cumplimiento del Código de Buenas Prácticas Tributarias e (ii) informar al Consejo de Administración sobre las políticas fiscales aplicadas y, en el caso de operaciones o asuntos que deban someterse a su aprobación, sobre sus consecuencias fiscales, cuando constituyan un factor relevante.
- Otras competencias encomendadas a la Comisión: (i) supervisar y evaluar -de forma coordinada con la Comisión de Sostenibilidad cuando así proceda, respecto de aquellas materias de su competencia- la estrategia de comunicación y relación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés, así como la efectiva aplicación de la Política relativa a la Comunicación de la Información Económico-Financiera, no Financiera y Corporativa, y fomentar su mejora, (ii) supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés de la Sociedad, en todas aquellas materias que sean de su competencia y (iii) ejercer, cuando así lo apruebe la Comisión, todas las funciones propias de una comisión de auditoría contempladas en cada momento en la legislación vigente, respecto de aquellas sociedades del Grupo que tengan la consideración de entidades de interés público, de acuerdo con la definición establecida en la normativa aplicable, siempre que las mismas estén íntegramente participadas, de forma directa o indirecta, por la Sociedad y no tengan atribuida su administración a un consejo de administración.

c) Reglas de organización y funcionamiento.

La Comisión se reunirá, al menos, trimestralmente, con el fin de revisar la información financiera periódica que la Sociedad haya de remitir a las autoridades bursátiles en cumplimiento de sus obligaciones o de manera voluntaria, así como la información que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Asimismo, el Presidente podrá organizar otros canales de comunicación, sesiones o reuniones de trabajo preparatorias o sobre temas específicos al margen de las reuniones formales de la Comisión.

La convocatoria de las sesiones ordinarias se efectuará por carta, fax, telegrama o correo electrónico, y estará autorizada con la firma del Presidente o del Secretario. La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurran, al menos, la mitad más uno de sus miembros, presentes o representados. La Comisión podrá igualmente tomar acuerdos por escrito sin necesidad de realizar sesión, de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Las sesiones de la Comisión podrán celebrarse mediante videoconferencia o multiconferencia telefónica, o cualquier otro sistema análogo que permita el reconocimiento e identificación de los asistentes, la comunicación entre ellos y la intervención y emisión del voto, todo ello en tiempo real.

Igualmente, con la finalidad de garantizar una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente, la Comisión elaborará un plan de trabajo anual que incluirá, al menos, los objetivos específicos para el ejercicio y un calendario anual de sus sesiones ordinarias. De igual forma, para que la Comisión pueda llevar a cabo el correcto desempeño de sus funciones, se prevé la posibilidad de contar, en su caso, con la asistencia de asesores externos.

d) Principales actividades de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en el ejercicio 2022

A continuación, se detallan las principales actividades de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento correspondientes al ejercicio 2022, orientadas al cumplimiento de las responsabilidades encomendadas por los Estatutos Sociales en su artículo 28, y desarrolladas en los artículos 5 a 13 del Reglamento de la Comisión:

1. Actividades relativas a la supervisión del proceso de elaboración y publicación de la Información financiera periódica, cuentas anuales, informe de auditoría y Estado de Información No Financiera.

– Proceso de elaboración y publicación de la información financiera

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento analiza la información económica financiera de Inditex, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración.

Para ello, con anterioridad a la formulación de estados contables trimestrales, semestrales o anuales, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento se reúne también con la Dirección de la Sociedad, revisando la aplicación de principios contables, estimaciones realizadas en la preparación de los estados financieros, entre otras funciones.

Además, la Comisión, compuesta íntegramente por consejeros externos, se reúne con los auditores externos, a fin de revisar las cuentas anuales de la Sociedad y determinada información financiera periódica, vigilando el cumplimiento de los requerimientos legales, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación en su elaboración de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento revisó, en su sesión de 14 de marzo de 2022, las cuentas anuales y los informes de gestión, individuales y consolidados, así como el Informe de Auditoría, correspondientes todos ellos al ejercicio social 2021, constatándose por la Comisión la emisión de este último sin salvedades. En esa misma sesión, la Comisión, en el ejercicio de las funciones de supervisión propias de las comisiones de auditoría asumidas respecto de la sociedad participada, Zara España S.A (en adelante "Zara España") revisó los resultados y el Informe Financiero Anual, integrado por las cuentas anuales y el informe de gestión individual del ejercicio social 2021, de dicha Sociedad.

Asimismo, la Comisión revisó los resultados trimestrales del ejercicio social 2022, y sus correspondientes Notas de Mercado y de prensa, en sus reuniones de fechas 6 de junio (primer trimestre), 12 de septiembre (primer semestre) y 12 de diciembre de 2022 (tercer trimestre). Dichos resultados –junto con las Notas de Mercado y de prensa– fueron suministrados por el Consejo de Administración al mercado y a sus órganos de supervisión con carácter trimestral, según el formato de la Información Pública Periódica ("IPP").

– Estado de Información no financiera

En su sesión de 14 de marzo de 2022, la Comisión informó favorablemente el Estado de Información no Financiera consolidado del Grupo Inditex, correspondiente al ejercicio social 2021.

Dicho reporte fue elaborado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares *Global Reporting Initiative* (GRI), más concretamente el estándar GRI 101: Fundamentos 2016, seleccionados de acuerdo con lo dispuesto en el índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

Con el fin de evitar omisiones materiales en el Estado de Información no financiera, que pudieran ser incluidas en un momento posterior en la Memoria Anual y asegurar la máxima coherencia y congruencia entre ambos documentos, por primera vez se elaboró un informe único integrado, que sustituyó en lo sucesivo a la Memoria Anual que se venía preparando todos los años en junio.

Además, siguiendo las mejores prácticas en el ámbito del reporte financiero, se preparó también por primera vez un Informe de Gestión Integrado, aunando en el mismo documento la información no financiera con la información financiera.

El Estado de Información no financiera fue sometido a verificación por los auditores externos, constatándose por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento que el informe fue emitido sin salvedades.

– Informe sobre el Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF)

La Comisión supervisó la eficacia del Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF), dando cuenta de ello en el apartado F. del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2021 aprobado el 15 de marzo de 2022. El sistema de Control Interno de la Información Financiera fue verificado por los auditores de cuentas, constatándose asimismo la emisión del informe sin salvedades.

Además en su sesión de fecha 6 de junio de 2022, la Comisión tomó razón de la exposición realizada por parte de los auditores externos en relación con el diagnóstico del Sistema de Control Interno de la Información Financiera del Grupo.

2. Actuaciones relativas a la auditoría de cuentas

• Supervisión del proceso de selección y nombramiento del auditor externo

En el ejercicio social 2020 concluyó el proceso de selección del nuevo auditor de cuentas supervisado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento que, en su sesión de fecha 11 de diciembre de 2020, acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta de nombramiento de E&Y como nuevos auditores externos de la Sociedad y de su Grupo de Empresas para los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde que se formuló dicha propuesta, así como la proximidad de la Junta General de Accionistas de la Sociedad a la que se sometería la aprobación de la misma, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en su sesión de fecha 6 de junio de 2022 acordó la ratificación y formalización de los términos relativos a la propuesta de nombramiento de E&Y anteriormente referida. Dicha propuesta fue aprobada por la Junta General en su reunión de fecha 12 de julio de 2022.

En este sentido, y hasta la efectiva designación de los auditores propuestos por la Junta, la Comisión tomó razón, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2022, de la presentación efectuada por E&Y en relación con el estado de situación del plan de transición de auditoría externa.

• Supervisión de la eficacia de la auditoría de cuentas y del cumplimiento del contrato de auditoría

En la sesión de 14 de marzo de 2022, con la asistencia de los auditores externos previamente convocados al efecto, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento analizó la auditoría desarrollada durante el ejercicio social 2021.

El trabajo desarrollado por los anteriores auditores externos consistió en la realización de la auditoría de los estados financieros consolidados del Grupo a 31 de enero de 2022 y en la auditoría de los estados financieros individuales de determinadas sociedades del Grupo, referidos también a fecha 31 de enero de 2022. Asimismo, en el alcance del trabajo se incluyó, de forma individualizada, la información relativa a las cuentas individuales correspondientes a Zara España. El correspondiente informe de los auditores se emitió sin salvedades.

Por su parte, los auditores externos entrantes han llevado a cabo la revisión limitada de los estados financieros consolidados correspondientes al primer y tercer trimestre del ejercicio social 2022, dando cuenta de ello en las sesiones de la Comisión de fechas 6 de junio y 12 de diciembre de 2022.

Asimismo, los auditores externos (ya formalmente designados por la Junta) comparecieron en la sesión de la Comisión de fecha 12 de septiembre de 2022 para (i) dar cuenta de la revisión limitada de los estados financieros intermedios consolidados de Inditex y sociedades dependientes y (ii) exponer su plan de auditoría correspondiente al ejercicio que se encontraba en curso.

• Verificación de la independencia de los Auditores de Cuentas

Con arreglo a lo establecido en la Política de Contratación del Auditor de Cuentas para la Prestación de Servicios Adicionales distintos de los de Auditoría de Cuentas Anuales, aprobada por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en su sesión de 18 de julio de 2016 (como Procedimiento) y modificada en la sesión de 15 de marzo de 2022, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento evaluó y aprobó, en sus sesiones celebradas en fechas 14 de marzo, 12 de septiembre, 3 de noviembre y 12 de diciembre, la contratación por la Sociedad, las entidades del Grupo y Zara España (cuando así procedió), de servicios distintos de los de auditoría de cuentas.

Por otro lado, la Comisión aprobó, en la sesión de 14 de marzo de 2022, el informe sobre la independencia de los anteriores auditores externos en relación con la Sociedad y Zara España. En dichos informes la Comisión se pronunciaba igualmente sobre la prestación por los anteriores auditores de los servicios adicionales distintos a la auditoría de cuentas durante el ejercicio 2021.

De conformidad con la Recomendación 6ª del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, el informe de independencia relativo a la Sociedad fue puesto a disposición de los accionistas en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

3. Actividades relativas a la función de Auditoría Interna

La Directora de Auditoría Interna asistió e intervino activamente en cinco (5) reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento celebradas a lo largo del ejercicio social 2022.

La Comisión fue informada en sus distintas reuniones sobre diferentes cuestiones de su competencia y supervisó el plan de trabajo del Departamento de Auditoría Interna (como el estado de ejecución de los proyectos y el análisis del seguimiento de las recomendaciones, tanto operativas, como financieras, de cumplimiento y de sistemas, de mayor prioridad en curso de implantación) y aprobó su presupuesto. En concreto:

- En su sesión de fecha 14 de marzo de 2022: (i) tomó razón de la Memoria Anual de actividades de Auditoría Interna correspondiente al ejercicio social 2021, (ii) de conformidad con lo dispuesto en las Recomendaciones 41ª y 42ª el CBG aprobó el Plan de Auditoría Interna y el presupuesto para el ejercicio social 2022 e (iii) informó favorablemente los honorarios de auditoría externa correspondientes al ejercicio social 2021 y el presupuesto para el ejercicio social 2022.
- En sus sesiones de fechas 6 de junio, 12 de septiembre y 12 de diciembre de 2022 tomó razón de los trabajos realizados por Auditoría Interna durante el primer, segundo y tercer trimestre del ejercicio social 2022.
- En su reunión de fecha 12 de septiembre acordó actualizar el Plan de Auditoría Interna correspondiente al ejercicio social 2022 con la finalidad de adaptarlo a la revisión que se realiza periódicamente como consecuencia del seguimiento de la marcha de las operaciones, del negocio y de los nuevos riesgos en áreas de interés.

Por último, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2022, la Comisión informó favorablemente la modificación del Estatuto

de Auditoría Interna con la finalidad principal de reforzar la independencia de la función de Auditoría Interna, actualizando la doble dependencia de su responsable, esto es: (i) jerárquica, de la Presidenta no Ejecutiva del Consejo de Administración y (ii) funcional, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

4. Actividades en materia de Compliance

- Supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales: examen de los informes del Comité de Ética

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento examinó y aprobó, en su sesión de 14 de marzo de 2022, el Informe Anual del Comité de Ética que recoge las principales actividades llevadas a cabo por el Comité de Ética en relación con el Canal Ético durante el ejercicio social 2021, así como el informe relativo al primer semestre del ejercicio 2022, en su sesión de 12 de septiembre de 2022. Dichos informes analizan la aplicación de los Códigos de Conducta y Prácticas Responsables y de Fabricantes y Proveedores, detallando los expedientes tramitados por el Comité de Ética, las actuaciones practicadas, así como las resoluciones emitidas por dicho órgano.

Además, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón del seguimiento sobre la evolución en el número de expedientes tramitados y denuncias recibidas a través del Canal Ético en sus sesiones de 6 de junio y 12 de diciembre de 2022.

En las sesiones de 14 de marzo y 12 de septiembre de 2022, tomó razón del Informe sobre el Modelo de Prevención de Riesgos Penales correspondiente al ejercicio social 2021 y del relativo al primer semestre del 2022. Dichos informes contemplan los resultados de la supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Inditex y las actividades de implantación del *Corporate Compliance* a nivel nacional e internacional (difusión y comunicación del *Corporate Compliance*, actuaciones relacionadas con la aceptación del Código de Conducta y Prácticas Responsables y formación en materia de *Corporate Compliance*).

Por último, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2022, la Comisión: (i) tomó razón del informe sobre el aseguramiento razonable de la evaluación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Inditex e (ii) informó favorablemente la modificación del Reglamento del Comité de Ética a los efectos de adecuar su estructura e introducir ciertas mejoras organizativas.

- Supervisión de la función de Compliance

La Comisión, en su sesión de 14 de marzo de 2022, aprobó el presupuesto y Plan Anual de Trabajo de *Compliance* para el ejercicio social 2022 y tomó razón del nombramiento de la nueva Directora de Cumplimiento.

Además, en sus sesiones de fechas 14 de marzo y 12 de septiembre de 2022, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón del informe anual de *Compliance* correspondiente al ejercicio 2021 y del informe semestral de *Compliance* correspondiente al primer semestre del ejercicio social 2022, respectivamente.

Asimismo, la Comisión tomó razón de las principales actividades llevadas a cabo por la Función de *Compliance*, en sus sesiones de 6 de junio y 12 de diciembre de 2022.

- Políticas corporativas

En su sesión de fecha 14 de marzo de 2022, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento informó favorablemente la aprobación de la Política global de prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo o identidad de género en el trabajo y la Política de contratación de servicios de auditoría distintos de los de auditoría de cuentas. Ambas fueron posteriormente aprobadas por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 15 de marzo de 2022.

En la sesión de fecha 12 de septiembre de 2022 informó favorablemente la nueva Política de Compras y Contrataciones, aprobada posteriormente por el Consejo de Administración de fecha 13 de septiembre de 2022.

Por último, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, la Comisión informó favorablemente la Política de Seguridad y Salud, que fue posteriormente aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 13 de diciembre de 2022.

5. Actividades en materia de supervisión y evaluación de la función de control y gestión de riesgos

Corresponde a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento verificar el nivel de tolerancia a los riesgos y sus límites, revisándolo al menos una vez al año y recibiendo informes periódicos sobre el grado de cumplimiento de la Política de Control y Gestión de Riesgos, para su elevación al Consejo de Administración. Para ello, han llevado a cabo las siguientes principales actuaciones:

- Mapa de Riesgos

En su sesión de 12 de diciembre de 2022, el Director del Departamento de Gestión de Riesgos informó a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre los principales riesgos que afectan al desarrollo del negocio y los mecanismos de control establecidos para su adecuada gestión y control, y la Comisión informó favorablemente la actualización del Mapa de Riesgos 2022.

- Evaluación de otros riesgos

Dentro de las funciones que tiene atribuidas la Comisión, referidas a la supervisión de la eficacia de los sistemas de control de riesgos, con arreglo a lo previsto en el artículo 5.3. (i) del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Política de Control y Gestión de Riesgos, se encuentra incluida la evaluación de cualquier cuestión relativa a "los riesgos financieros y no financieros (incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción)."

Además, con arreglo a lo previsto en el artículo 9 (h) del citado Reglamento, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento podrá: "Reunirse al menos una vez al año, y siempre que lo estime conveniente, con los responsables de las unidades de negocio, con el fin de que estos informen a la Comisión sobre las tendencias de negocio y los riesgos asociados a sus respectivas áreas de responsabilidad."

Por ello, desde la Comisión se ha propiciado la comparecencia de los directivos y responsables de la Sociedad, y de las áreas de control, a fin de recibir informes periódicos sobre el funcionamiento de los sistemas de gestión de riesgos establecidos y las conclusiones alcanzadas. Y en particular, en relación con los siguientes asuntos:

- Riesgos Financieros

En su sesión de 12 de diciembre de 2022, el Director de Gestión de Riesgos del Grupo y el responsable de Gestión de Riesgos Financieros informaron a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre los principales riesgos financieros del Grupo.

- Informe sobre Políticas fiscales

De conformidad con lo establecido en la Política Fiscal de la Sociedad, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón en su sesión de 14 de marzo de 2022, de las políticas fiscales seguidas durante el ejercicio social 2021.

- Seguridad de la Información

Con la asistencia de los anteriores auditores externos la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2022, de los resultados de los trabajos de análisis realizados en relación con el nivel de madurez de ciberseguridad y gestión de incidentes del Grupo, así como del análisis de riesgos tecnológicos asociados a información financiera.

Además, en la referida sesión, la Comisión tomó razón de la presentación del Director de Seguridad de la Información en relación con: (i) los principales eventos de interés registrados por el Comité de Seguridad de la Información durante el segundo semestre del ejercicio social 2021, (ii) los proyectos e iniciativas más relevantes del Departamento de Seguridad de la Información y (iii) el Plan correspondiente al ejercicio social 2022.

Por otro lado, en su sesión de fecha 12 de septiembre de 2022 tomó razón de los principales eventos de interés registrados por el Comité de Seguridad de la Información durante el primer semestre del ejercicio social 2022.

Además, en esa misma sesión la Comisión tomó razón del nuevo Estatuto del CISO (por sus siglas en inglés "*Chief Information Security Officer*") en el que se formalizan, entre otras cuestiones, las funciones y responsabilidades asignadas al Director de Seguridad de la Información y se reflejan los términos de madurez, a fin de garantizar el alineamiento con los requerimientos y tendencias normativas aplicables en materia de ciberseguridad.

En concreto, el Estatuto desarrolla, entre otros: (i) los conocimientos y experiencia requeridos para el nombramiento del Director de Seguridad de la Información (CISO), (ii) las garantías que asisten al mismo en el desarrollo de sus funciones (entre otras, la autonomía e independencia así como la dotación de los recursos y medios necesarios), (iii) la dependencia jerárquica del Director de Seguridad de la Información del Consejo Delegado, lo que le garantiza independencia, autonomía de actuación y control, (iv) las líneas de reporte a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y al

Comité de Seguridad de la Información y (v) las funciones, internas y externas, así como las responsabilidades propias del cargo.

- Informe del Delegado de Protección de Datos (Data Protection Officer – DPO)

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón, en su sesión de fecha 12 de septiembre de 2022, del informe de la Delegada de Protección de Datos, en el que se identifican, entre otras: (i) las iniciativas más relevantes realizadas por dicha área y (ii) la estrategia y las principales líneas de actuación en curso.

- Informe del Departamento de Importación y Exportación

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón, en su sesión de fecha 6 de junio de 2022, del informe del Departamento de Importación y Exportación en lo que respecta a las principales retos, líneas de actuación y proyectos en curso y previstos por dicha área.

- Propiedad Intelectual e Industrial

En su sesión de fecha 12 de septiembre de 2022, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón del informe presentado por la Directora del Departamento de Propiedad Industrial y el Responsable de Control de Producto de Propiedad Intelectual en relación con, entre otras cuestiones: (i) el alcance de las actuaciones que se realizan en el Grupo para evitar posibles conflictos con derechos/creaciones de terceros, (ii) el estado de tramitación de los expedientes relativos a la gestión de activos de propiedad industrial del Grupo Inditex, incluido el alcance de las medidas de control de riesgos en materia propiedad industrial, y (iii) la evolución de los principales litigios en materia de propiedad industrial.

- Otros riesgos

El Responsable del Departamento de Gestión de Riesgos asistió a diversas sesiones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento con la finalidad de informar acerca del estado de situación, evolución y líneas de actuación en relación con la gestión de los riesgos más relevantes para el Grupo, de acuerdo con la información del Mapa de Riesgos. Entre otros, en su sesión de fecha 6 de junio, la Comisión tomó razón acerca del informe sobre el riesgo de cambio climático.

Además, en su sesión de fecha 12 de septiembre, la Comisión evaluó los posibles riesgos derivados de las distintas iniciativas del Grupo en innovación e inversión en el campo de la sostenibilidad.

6. Actuaciones relativas al Gobierno Corporativo

Las actividades más relevantes llevadas a cabo por la Comisión en el ejercicio social 2022, en relación con el cumplimiento de los requerimientos legales y de buen gobierno, han sido:

- Informe Anual de Gobierno Corporativo

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, en su sesión de 14 de marzo de 2022, aprobó el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2021, elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 5/2013, al que acompañaba el correspondiente Apéndice estadístico establecido en la

citada Circular. La Comisión elevó dicho informe al Consejo de Administración, que lo aprobó el 15 de marzo de 2022 y que fue posteriormente remitido a la CNMV como otra información relevante. Dicho informe está disponible para su consulta en la web de la CNMV.

- Examen de los informes del Comité de Transparencia de Mercado

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento examinó, en sus sesiones de fechas 14 de marzo y 12 de septiembre de 2022, los informes semestrales elaborados por la Secretaría General y aprobados por el Comité de Transparencia de Mercado en relación con: (i) la aplicación del Reglamento Interno de Conducta, (ii) las medidas adoptadas para promover el conocimiento de las obligaciones derivadas del RIC y asegurar el cumplimiento de lo previsto en dicha normativa, y (iii) la actualización del listado de personas sujetas al RIC, y (iv) el control de las incidencias detectadas en relación con las operaciones realizadas con acciones de Inditex.

- Modificación de la normativa interna

Durante el ejercicio social 2022 buena parte de las modificaciones implementadas en la normativa interna de gobierno corporativo de Inditex han obedecido a la necesidad de adaptar sus textos a la nueva estructura de gobierno corporativo de la Sociedad. En particular:

- En su sesión de fecha 12 de mayo de 2022, informó favorablemente las propuestas de modificación del Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento con la finalidad principal de asegurar la clara división de responsabilidades atribuibles al cargo de Presidente y las que corresponden al Consejero Delegado, como primer ejecutivo de la Sociedad, y evitar cualquier riesgo de confusión en cuanto al perfil y a la naturaleza no ejecutiva del nuevo cargo de Presidente.

Además, en lo que respecta a la propuesta de modificación del Reglamento del Consejo de Administración, en la misma se incluía un segundo grupo de modificaciones encaminadas a adecuar la composición de la Comisión Ejecutiva a la nueva estructura de gobierno corporativo.

- En su sesión de fecha 3 de noviembre de 2022, la propuesta de modificación del Reglamento Interno de Conducta con la finalidad de, entre otras cuestiones: (i) modificar la denominación del “Comité de Cumplimiento”, que ha pasado a denominarse “Comité de Transparencia de Mercado”, (ii) especificar los miembros de la Alta Dirección sujetos al régimen especial del RIC, (iii) equiparar el periodo de cierre de operaciones aplicable a Consejeros y Altos Directivos al del resto de colectivos sujetos al RIC, en línea con la práctica de mercado, y (iv) adecuar determinados aspectos técnicos del texto a la operativa real.

Las referidas propuestas fueron aprobadas por el Consejo de Administración posteriormente.

- Evaluación de la adecuación del sistema de gobierno corporativo

En su sesión de fecha 13 de febrero de 2023, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha evaluado positivamente la adecuación del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad en el ejercicio social 2022, considerando que el sistema de gobierno corporativo de Inditex ha alcanzado un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y de las recomendaciones del CBG.

- Operaciones vinculadas

En su sesión de 14 de marzo de 2022, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento emitió y aprobó el informe sobre las operaciones vinculadas llevadas a cabo por el Grupo Inditex a lo largo del ejercicio social 2021.

De conformidad con la Recomendación 6ª del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, dicho informe fue puesto a disposición de los accionistas en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

En las sesiones de 14 de marzo, 6 de junio y 12 de septiembre se informaron favorablemente las operaciones vinculadas cuyo detalle se incluirá en el informe anual de las operaciones vinculadas llevadas a cabo por el Grupo Inditex a lo largo del ejercicio social 2022 (aprobado por la Comisión el 14 marzo de 2023 y que publicará en la web corporativa en junio de 2023). Tras su oportuna evaluación en base a los informes emitidos por la Comisión, dichas operaciones fueron aprobadas por el Consejo de Administración.

- Informe sobre autocartera

En su sesión de 14 de marzo de 2022, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tomó razón del informe general sobre la situación de autocartera de la Sociedad.

- Programa de fechas y asuntos a tratar

En cumplimiento de las recomendaciones de la Guía Técnica 3/2017, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, aprobó el programa de fechas y asuntos a tratar en el ejercicio social 2023.

- Informes de funcionamiento y evaluación

La Comisión elaboró el Informe anual sobre su funcionamiento en fecha 6 de junio de 2022 (disponible en la web corporativa) y el informe sobre la evaluación de su funcionamiento en fecha 12 de diciembre de 2022.

7. Otras actividades

- Competencias propias de las comisiones de auditoría respecto de Zara España S.A.

Tal y como se ha descrito anteriormente en los correspondientes apartados, durante el ejercicio social 2022, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento llevó a cabo el ejercicio de las funciones propias de una comisión de auditoría asumidas respecto de Zara España S.A.

Identifique a los consejeros miembros de la comisión de auditoría que hayan sido designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas e informe sobre la fecha de nombramiento del Presidente de esta comisión en el cargo.

Nombre de los consejeros con experiencia	Dña. Pilar López Álvarez, Bns. Denise Patricia Kingsmill; Dña. Anne Lange, D. José Arnau Sierra, D. José Luis Durán Schulz, D. Rodrigo Echenique Gordillo. y D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres
Fecha de nombramiento del presidente en el cargo	14/07/2020

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS

La Comisión de Nombramientos de la Sociedad está regulada en los artículos 29 de los Estatutos Sociales y 16 del Reglamento del Consejo de Administración, así como en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos.

Composición de la Comisión de Nombramientos a 31 de enero de 2023:

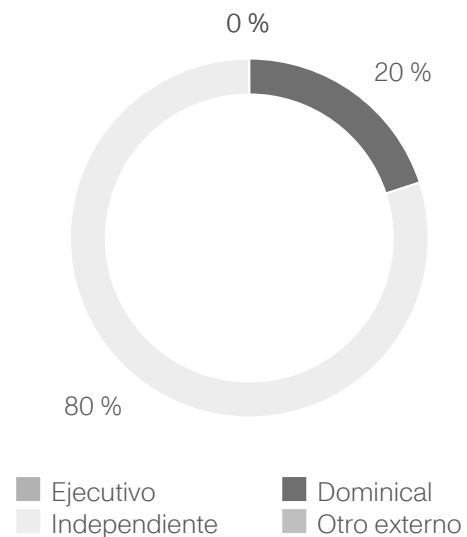
Nombre	Cargo	Categoría
D. José Luis Durán Schulz	Presidente	Independiente
Dña. Anne Lange	Vocal	Independiente
Dña. Pilar López Álvarez	Vocal	Independiente
D. José Arnau Sierra	Vocal	Dominical
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Vocal	Independiente

% de consejeros ejecutivos	0 %
% de consejeros dominicales	20 %
% de consejeros independientes	80 %
% de otros externos	0 %

Actúa como Secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos D. Javier Monteoliva Díaz, Secretario General y del Consejo.

La estructura de la Comisión de Nombramientos es la siguiente:

Comisión de nombramientos



Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

a) Composición:

De conformidad con lo dispuesto 29 de los Estatutos Sociales y en el artículo 10 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos, la citada Comisión estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete consejeros externos nombrados por el Consejo de Administración, que deberán ser en su mayoría consejeros independientes, y se designarán procurando que tengan, y en especial su Presidente, los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que están llamados a desempeñar, incluyendo en materia de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, selección de consejeros y directivos y evaluación de los requisitos de idoneidad legalmente exigibles, así como de desempeño de funciones de alta dirección. El Presidente de la Comisión de Nombramientos será nombrado por el Consejo de Administración de entre los miembros de la Comisión que sean independientes.

En la configuración de la composición de la Comisión, el Consejo de Administración promoverá la diversidad en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o procedencia geográfica, la edad y el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de la menor dimensión de la Comisión.

b) Funciones:

La misión y competencias de la Comisión de Nombramientos se encuentran recogidas en los artículos 29.3 de los Estatutos

Sociales, 16 del Reglamento del Consejo de Administración y 5 a 9 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos.

Con carácter adicional a las competencias expresamente atribuidas por la Ley y las Recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno, corresponden a la Comisión de Nombramientos el ejercicio de, entre otras, las siguientes funciones:

- En relación con la selección de consejeros: (i) informar la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, (ii) formular y revisar los criterios que deben seguirse para la apropiada y diversa composición del Consejo de Administración y la selección de los posibles candidatos, (iii) velar por que, al cubrirse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección favorezcan la diversidad y garanticen la inexistencia de cualquier tipo de discriminación, teniendo en cuenta la meritocracia como principio rector de la selección y (iv) ser informada periódicamente sobre los planes de sucesión y carrera de la alta dirección.
- En relación con el proceso de evaluación anual: (i) establecer y supervisar un programa anual de evaluación del desempeño, (ii) informar anualmente al Consejo de Administración sobre el desempeño de dicho órgano social, y de la propia Comisión, así como del Presidente y del Consejero Delegado (previo informe del Consejero Independiente Coordinador), del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario del Consejo, (iii) proponer un plan de acción o recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas o mejorar el funcionamiento del Consejo, sus órganos delegados y sus comisiones y (iv) valorar la conveniencia de discutir con los consejeros los resultados de sus evaluaciones personales y, en su caso, las medidas a adoptar para mejorar el desempeño.

Además, la Comisión podrá recabar información sobre el proceso de evaluación de altos directivos.

- Otras competencias encomendadas a la Comisión: diseñar y organizar periódicamente los programas de bienvenida y actualización de conocimientos para los consejeros.

c) Reglas de organización y funcionamiento:

La Comisión se reunirá, al menos, tres veces al año, y siempre que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

De igual forma, el Presidente podrá organizar sesiones o reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos al margen de las reuniones formales de la Comisión.

La convocatoria de las sesiones ordinarias se efectuará por carta, fax, telegrama o correo electrónico, y estará autorizada con la firma del Presidente o del Secretario. La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren, al menos, la mitad más uno de sus miembros, presentes o representados. La Comisión podrá igualmente tomar acuerdos por escrito sin

necesidad de realizar sesión, de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Las sesiones de la Comisión podrán celebrarse mediante videoconferencia, multiconferencia telefónica o a través de cualquier otro sistema análogo que permita el reconocimiento e identificación de los asistentes, la comunicación entre ellos y la intervención y la emisión del voto, todo ello en tiempo real.

Asimismo, con la finalidad de garantizar una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente, la Comisión elaborará un plan de trabajo anual que incluirá, al menos, los objetivos específicos para el ejercicio y un calendario anual de sus sesiones ordinarias. Para que la Comisión pueda llevar a cabo el correcto desempeño de sus funciones se prevé la posibilidad de que cuente con la asistencia de asesores externos.

d) Principales actividades de la Comisión de Nombramientos en el ejercicio 2022:

Durante el ejercicio social 2022, las actuaciones más importantes de la Comisión de Nombramientos se han centrado en los siguientes ámbitos:

1. Actividades relativas al nombramiento y separación de consejeros y altos directivos

En su sesión de 14 de marzo de 2022, informó favorablemente la propuesta de nombramiento de la nueva Vicesecretaria del Consejo de Administración. En la misma sesión, la Comisión tomó razón del nombramiento de la nueva Directora de Cumplimiento. El nombramiento de la nueva Vicesecretaria fue aprobado por el Consejo de Administración de fecha 15 de marzo de 2022.

En su sesión de 12 de mayo de 2022, la Comisión formuló las propuestas de nombramiento de Dña. Marta Ortega Pérez y D. Óscar García Maceiras, como vocal y Presidente de la Comisión Ejecutiva, respectivamente. Dichas propuestas fueron aprobadas por el Consejo de Administración celebrado el 12 de julio de 2022, tras verificarse la aprobación por la Junta General de Accionistas de los acuerdos relativos a la ratificación de los nombramientos por cooptación y subsiguiente designación de dichos consejeros.

En la citada sesión de mayo de 2022 la Comisión de Nombramientos formuló la propuesta de una nueva matriz de competencias en la que se identificaban las competencias de los miembros que componían el Consejo de Administración a dicha fecha, en términos de formación y experiencia profesional y otros aspectos como procedencia, edad, años en el mandato, etc. La matriz de competencias fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión que tuvo lugar en la misma fecha.

En su sesión de fecha 6 de junio de 2022, la Comisión de Nombramientos informó favorablemente las propuestas de ratificación de los nombramientos por cooptación y designación de Dña. Marta Ortega Pérez y de D. Óscar García Maceiras, con la calificación de consejera dominical y consejero ejecutivo, respectivamente, y formuló las propuestas de reelección de Dña. Pilar López Álvarez y de D. Rodrigo Echenique Gordillo, con la calificación de consejeros independientes.

En dicho informe, se propuso asimismo la continuidad del Sr. Echenique en su cargo de Consejero Independiente Coordinador, aun cuando ya no existía obligación legal al haberse producido la separación efectiva del cargo de Presidente y Consejero Delegado, como instrumento de buen gobierno corporativo para reforzar la independencia y buen funcionamiento, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales.

Con carácter previo, la Comisión de Nombramientos aprobó un informe justificativo sobre el análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración a los efectos de las citadas propuestas.

Las propuestas de ratificación y nombramiento y de reelección de consejeros antes indicadas fueron aprobadas por la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 12 de julio de 2022. El informe sobre las necesidades del Consejo, que incorporaba la matriz de competencias, así como las distintas propuestas formuladas y el informe justificativo del Consejo de Administración fueron puestos a disposición de los accionistas en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

Además, la Comisión de Nombramientos, en la citada sesión de 6 de junio de 2022, acordó elevar al Consejo de Administración, las siguientes propuestas: (i) la recomendación de mantener a D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres como consejero de la Sociedad hasta la finalización de su mandato (en 2023), (ii) la terminación de su mandato como Presidente de la Comisión de Nombramientos (dada su incompatibilidad para seguir desempeñando el cargo tras la pérdida de condición de consejero independiente) y (iii) la subsiguiente reorganización en la composición de las Comisiones de Nombramientos y de Sostenibilidad, mediante el nombramiento del Sr. Durán como nuevo miembro y Presidente de la Comisión de Nombramientos y del Sr. Saracho como nuevo miembro de la Comisión de Sostenibilidad (previa terminación del Sr. Durán y del Sr. Saracho en sus respectivos mandatos en las Comisiones de Sostenibilidad y de Nombramientos de las que ambos consejeros eran miembros, respectivamente).

Las citadas propuestas fueron aprobadas por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 7 de junio de 2022, si bien las recogidas en los apartados (ii) y (iii) anteriores con efectos a partir del 13 de julio de 2022, momento a partir del cual el Sr. Saracho perdió su condición de consejero externo independiente.

Finalmente, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, la Comisión de Nombramientos aprobó la ratificación formal de los cambios acometidos en la Alta Dirección y en la composición del Comité de Dirección, en particular, tras la salida del Sr. Crespo González.

2. Actividades en relación con el proceso de evaluación del desempeño del Consejo de Administración, de los consejeros, de la Presidenta, del Consejero Delegado, del Secretario, del Consejero Independiente Coordinador y de las diferentes comisiones

De conformidad con lo establecido en los Reglamentos del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y en línea con las Recomendaciones del CBG y la Recomendación séptima de la Guía Técnica 1/2019,

corresponde a la Comisión de Nombramientos llevar a cabo la supervisión del "Programa anual de evaluación del desempeño del Consejo de Administración, de los Consejeros, de la Presidenta, del Consejero Delegado, del Secretario, del Consejero Independiente Coordinador y de las diferentes Comisiones", con carácter previo al comienzo del proceso de evaluación para, además, determinar, en su caso, someter la evaluación al análisis y supervisión de un asesor externo.

Así, en su sesión de 12 de septiembre de 2022 la Comisión aprobó la modificación de dicho Programa en los siguientes aspectos: (i) se prevé la separación de los cargos de Presidente y Consejero Delegado, (ii) se prevé la existencia de la Comisión de Sostenibilidad, (iii) se adecúan las funciones del Consejero Independiente Coordinador a las que viene efectivamente desempeñando en la práctica en relación con el proceso de evaluación, (iv) se regula de forma más exhaustiva el alcance del proceso de evaluación, a fin de alinearlos con las previsiones de la Guía Técnica 1/2019, y (v) se prevé la posibilidad de utilizar diversas metodologías, entre ellas, el sistema de cuestionarios y/o de entrevistas. Se incluye información más pormenorizada en el apartado C.1.17 anterior.

Asimismo, y cumpliendo también con la normativa interna de Inditex y con las mejores prácticas de gobierno corporativo, la Comisión de Nombramientos aprobó en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, el informe sobre la evaluación anual del desempeño del Consejo de Administración, de la Presidenta y del Consejero Delegado (previo informe del Consejo Independiente Coordinador de estos dos últimos), del Consejero Independiente Coordinador y del Secretario, así como de la propia Comisión. Posteriormente, el Consejo de Administración aprobó estos informes en su sesión celebrada en fecha 13 de diciembre de 2022.

En la evaluación realizada en el ejercicio social 2022, se ha obtenido un resultado general satisfactorio en las dimensiones valoradas.

3. Verificación del cumplimiento de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros

En su sesión de 13 de febrero de 2023 la Comisión de Nombramientos ha evaluado el cumplimiento de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros respecto del proceso de reelección, ratificación y nombramientos de consejeros acometido a lo largo del ejercicio social 2022 (las conclusiones de esa verificación se encuentran detalladas en el apartado C.1.7 anterior).

4. Normativa interna

En su sesión celebrada el 12 de mayo de 2022, la Comisión informó favorablemente y acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta de modificación parcial de su Reglamento, a fin de asegurar la clara división de responsabilidades atribuibles al cargo de Presidente y las que corresponden al Consejero Delegado, como primer ejecutivo de la Sociedad, y evitar cualquier riesgo de confusión en cuanto al perfil y a la naturaleza no ejecutiva del nuevo cargo de Presidente.

Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión que tuvo lugar en la misma fecha.

5. Programa de fechas y asuntos a tratar

En cumplimiento de las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 la Comisión de Nombramientos, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, aprobó el programa de fechas y asuntos a tratar por la Comisión de Nombramientos en el ejercicio social 2023.

6. Informe de funcionamiento

La Comisión elaboró el informe anual sobre su funcionamiento en fecha 6 de junio de 2022, disponible en la página web corporativa.

COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

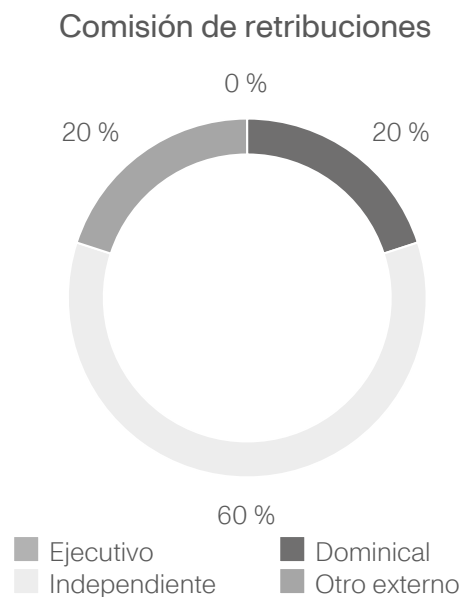
La Comisión de Retribuciones de la Sociedad está regulada en los artículos 30 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración, así como el Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Composición de la Comisión de Retribuciones a 31 de enero de 2022:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Presidente	Independiente
Bns. Denise Patricia Kingsmill	Vocal	Independiente
D. José Arnau Sierra	Vocal	Dominical
D. José Luis Durán Schulz	Vocal	Independiente
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal	Otro externo
% de consejeros ejecutivos		0 %
% de consejeros dominicales		20 %
% de consejeros independientes		60 %
% de otros externos		20 %

Actúa como Secretario no miembro de la Comisión de Retribuciones D. Javier Monteoliva Díaz, Secretario General y del Consejo.

La estructura de la Comisión de Retribuciones es la siguiente:



Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

a) Composición:

Según el artículo 30 de los Estatutos Sociales y el artículo 7 de la Comisión de Retribuciones, la Comisión de Retribuciones estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete consejeros externos nombrados por el Consejo de Administración, que deberán ser en su mayoría consejeros independientes y se designarán procurando que tengan, en especial su presidente, los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que están llamados a desempeñar incluyendo, entre otras, el análisis y evaluación estratégica de recursos humanos y el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos. El Presidente de la Comisión de Retribuciones será nombrado por el Consejo de Administración de entre los miembros de la Comisión que sean independientes.

En la configuración de la composición de la Comisión, el Consejo de Administración promoverá la diversidad en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o la procedencia geográfica, la edad y el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de la menor dimensión de la Comisión.

b) Funciones:

La misión y competencias de la Comisión de Retribuciones se encuentran recogidas en los artículos 30 de los Estatutos Sociales, 17 del Reglamento del Consejo de Administración y 5 y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

La Comisión de Retribuciones no tiene atribuidas otras competencias más allá de las expresamente atribuidas por la Ley y las Recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno.

c) Reglas de organización y funcionamiento.

La Comisión se reunirá, al menos, tres veces al año y siempre que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o el Presidente del Consejo de Administración soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

De igual forma, el Presidente podrá organizar sesiones o reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos al margen de las reuniones formales de la Comisión.

La convocatoria de las sesiones ordinarias se efectuará por carta, fax, telegrama o correo electrónico, y estará autorizada con la firma del Presidente o del Secretario. La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren, al menos, la mitad más uno de sus miembros, presentes o representados. La Comisión podrá igualmente tomar acuerdos por escrito sin necesidad de realizar sesión, de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Las sesiones de la Comisión podrán celebrarse mediante videoconferencia, multiconferencia telefónica o a través de cualquier otro sistema análogo que permita el reconocimiento e identificación de los asistentes, la comunicación entre ellos y la intervención y la emisión del voto, todo ello en tiempo real.

Asimismo, con la finalidad de garantizar una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente, la Comisión elaborará un plan de trabajo anual que incluirá, al menos, los objetivos específicos para el ejercicio y un calendario anual de sus sesiones ordinarias. Para que la Comisión pueda llevar a cabo el correcto desempeño de sus funciones se prevé la posibilidad de que cuente con la asistencia de asesores externos.

d) Principales actividades de la Comisión de Retribuciones en el ejercicio 2022:

Durante el ejercicio social 2022, las actuaciones más importantes de la Comisión de Retribuciones se han centrado en los siguientes ámbitos:

1. Remuneración de los consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección

En relación con el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado salientes:

En su sesión de fecha 14 de marzo de 2022, acordó elevar al Consejo de Administración:

- La evaluación sobre el grado de consecución de los objetivos fijados para la retribución variable del ejercicio social 2021 de los anteriores Presidente Ejecutivo, el Sr. Isla, y Consejero Delegado, el Sr. Crespo, y la propuesta de remuneración total devengada por cada uno de ellos. El Consejo de Administración aprobó el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago de los incentivos correspondiente en su sesión de 15 de marzo de 2022.

- En relación con la salida del anterior Presidente Ejecutivo, el Sr. Isla, la propuesta de liquidación anticipada de: (i) los incentivos a largo plazo en curso, esto es, del segundo ciclo (2020-2023) del Plan 2019-2023 y del primer ciclo (2021-2024) del Plan 2021-2025, (ii) la retribución variable anual del ejercicio 2022, correspondiente al periodo comprendido entre 1 de febrero y el 31 de marzo de 2022 (previa evaluación del objetivo al que estaba vinculada) y (iii) la parte proporcional devengada de la retribución fija del ejercicio 2022 correspondiente a las pagas extraordinarias.

El Consejo de Administración aprobó las referidas propuestas de liquidación anticipada de incentivos y otros conceptos en su sesión de 15 de marzo de 2022.

En relación con el nuevo Consejero Delegado:

Asimismo, en la referida sesión de 14 de marzo de 2022, acordó elevar al Consejo de Administración:

- La evaluación sobre el grado de consecución de los objetivos fijados para la retribución variable del ejercicio social 2021 (aprobados en 2020), y la propuesta de remuneración total devengada por el Consejero Delegado correspondiente al referido ejercicio.
- La propuesta sobre el nuevo paquete retributivo total del 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, para el ejercicio social 2022.
- El Consejo de Administración aprobó las referidas propuestas de remuneración del Sr. García Maceiras, así como sus nuevas condiciones contractuales en su sesión de 15 de marzo de 2022.

En su sesión de fecha 12 de septiembre de 2022, acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta sobre las condiciones básicas del nuevo contrato de prestación de servicios del Sr. García Maceiras, adecuadas a las modificaciones introducidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de julio de 2022, donde se establecía el nuevo paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones y responsabilidades como único consejero ejecutivo en la actual estructura de gobierno corporativo.

El contrato fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 13 de septiembre de 2022.

En relación con la remuneración del resto de consejeros y de la nueva Presidenta no ejecutiva:

También en la sesión de 14 de marzo de 2022 acordó elevar la propuesta de remuneración fija específica para Dña. Marta Ortega Pérez por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo de Administración, sin funciones ejecutivas, teniendo en cuenta las nuevas funciones y responsabilidades asumidas.

En relación con lo anterior, asimismo elevó la propuesta de aumentar el límite máximo de la remuneración para los consejeros, previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En relación con la Alta Dirección:

En la referida sesión de cierre anual celebrada en marzo de 2022, la Comisión informó favorablemente y acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta de remuneración devengada por la Alta Dirección correspondiente al ejercicio social 2021 y los criterios para la determinación de la remuneración relativa al ejercicio social 2022.

Por último, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, la Comisión de Retribuciones acordó informar favorablemente y elevar al Consejo de Administración las condiciones económicas derivadas de la terminación de la relación laboral de la Sociedad con D.Carlos Crespo González. Las referidas condiciones fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su sesión de 13 de diciembre de 2022.

2. Competencias relativas a las remuneraciones y a la política de remuneraciones de consejeros y altos directivos

En su sesión de fecha 14 de marzo de 2022 la Comisión acordó informar favorablemente la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2022.

La referida modificación de la Política fue finalmente aprobada por la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022.

3. Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023

En la sesión de 14 de marzo de 2022, la Comisión aprobó la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del primer ciclo (2019-2022) del Plan 2019-2023 a los que se vinculaba la remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2022. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 14 de marzo de 2022.

La Comisión evaluó la incidencia de la crisis derivada del conflicto entre Rusia y Ucrania en las condiciones del Plan. Posteriormente, en la sesión que tuvo lugar en fecha 12 de diciembre de 2022, la Comisión analizó el seguimiento y la evaluación de los niveles de consecución de determinadas métricas del segundo ciclo (2020-2023) del Plan 2019-2023.

4. Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025

La Comisión aprobó en la referida sesión de 12 de diciembre de 2022, las propuestas relativas a un nuevo grupo de referencia y metodología de cálculo del RTA Relativo y a las escalas de logro para el segundo ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025 para cada métrica, e informó favorable sobre la propuesta de redacción del Anexo III del Reglamento del citado Plan. El Consejo de Administración aprobó las referidas propuestas y el texto del citado Anexo III del Reglamento del Plan en su sesión de 13 de diciembre de 2022. Además, en dicha sesión la Comisión acordó tomar razón del listado de beneficiarios para este ciclo.

5. Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2021

La Comisión, en su sesión de 13 de marzo de 2022, acordó elevar el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2021 al Consejo de Administración para su aprobación. El mismo fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 14 de marzo de 2022.

Este informe fue remitido a la CNMV como otra información relevante y está disponible para su consulta en la web de la CNMV. Además, de conformidad con el artículo 541 LSC, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2021 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022.

6. Normativa Interna

En su sesión de fecha 12 de mayo de 2022, informó favorablemente y acordó elevar al Consejo de Administración la modificación parcial del Reglamento de la Comisión de Retribuciones a fin de asegurar la clara división de responsabilidades atribuibles al cargo de Presidente y las que corresponden al Consejero Delegado, como primer ejecutivo de la Sociedad, y evitar cualquier riesgo de confusión en cuanto al perfil y a la naturaleza no ejecutiva del nuevo cargo de Presidente.

El Consejo aprobó la citada modificación en su sesión celebrada en la misma fecha.

7. Programa de fechas y asuntos a tratar

En cumplimiento de las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 la Comisión de Retribuciones, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, aprobó el programa de fechas y asuntos a tratar por la Comisión de Retribuciones en el ejercicio social 2023.

8. Informes de funcionamiento y evaluación

La Comisión elaboró el Informe anual sobre su funcionamiento en fecha 6 de junio de 2022 (disponible en la web corporativa) y el informe sobre la evaluación de su funcionamiento en fecha 12 de diciembre de 2022.

COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD

La Comisión de Sostenibilidad está regulada en los artículos 30 *bis* de los Estatutos Sociales y 17 *bis* del Reglamento del Consejo de Administración, así como en el Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad.

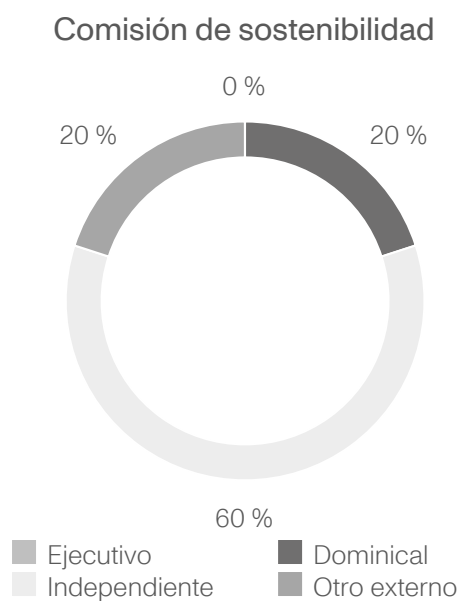
Composición de la Comisión de Sostenibilidad a 31 de enero de 2023:

Nombre	Cargo	Categoría
Bns. Denise Patricia Kingsmill	Presidenta	Independiente
Dña Anne Lange	Vocal	Independiente
Dña. Pilar López Álvarez	Vocal	Independiente
D. José Arnau Sierra	Vocal	Dominical
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal	Otro externo

% de consejeros ejecutivos	0 %
% de consejeros dominicales	20 %
% de consejeros independientes	60 %
% de otros externos	20 %

Actúa como Secretario no miembro de la Comisión de Sostenibilidad D. Javier Monteoliva Díaz, Secretario General y del Consejo.

La estructura de la Comisión de Sostenibilidad es la siguiente:



Explique las funciones, incluyendo, en su caso, las adicionales a las previstas legalmente, que tiene atribuidas esta comisión, y describa los procedimientos y reglas de organización y funcionamiento de la misma. Para cada una de estas funciones, señale sus actuaciones más importantes durante el ejercicio y cómo ha ejercido en la práctica cada una de las funciones que tiene atribuidas, ya sea en la ley o en los estatutos o en otros acuerdos sociales.

a) Composición:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 *bis* de los Estatutos Sociales y el artículo 9.2 del Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad, dicha Comisión estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete consejeros externos nombrados por el Consejo de Administración, que deberán ser en su mayoría consejeros independientes y se designarán procurando, en especial su Presidente, que tengan

los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que están llamados a desempeñar, incluyendo, entre otros, en materias de sostenibilidad, iniciativas de acción social, gestión sostenible de recursos y diseño de políticas de comunicación con grupos de interés. El Presidente de la Comisión de Sostenibilidad será nombrado por el Consejo de Administración de entre los miembros de la Comisión que sean independientes.

En la configuración de la composición de la Comisión, el Consejo de Administración promoverá la diversidad en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales, la experiencia internacional o procedencia geográfica, la edad y el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de la menor dimensión de la Comisión.

b) Funciones:

De conformidad con los artículos 30.3 *bis* de los Estatutos Sociales, 17 *bis* del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 5 a 8 del Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad, corresponden a la Comisión de Sostenibilidad, entre otras, las siguientes competencias:

- Competencias relativas a la sostenibilidad: (i) supervisar que las prácticas de la Sociedad en materia medioambiental y social se ajusten a la estrategia y política fijadas por la Sociedad, (ii) supervisar la monitorización del cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores en la cadena de suministro de los productos que comercializa el Grupo, (iii) verificar el cumplimiento de los estándares de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, y (iv) verificar y promover el cumplimiento, por parte de la Sociedad y las sociedades del Grupo, de las políticas, normativas y estándares más exigentes en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales en todo cuanto afecte a los trabajadores a lo largo de toda la cadena de suministro, procesos productivos, producto y tienda.
- Competencias relativas a las relaciones con los diferentes grupos de interés: (i) supervisar y evaluar –de forma coordinada con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, respecto de aquellas cuestiones de su competencia- la estrategia de comunicación y relación con los accionistas - incluyendo pequeños y medianos accionistas-, inversores, asesores de voto y otros grupos de interés, así como la efectiva aplicación de la Política relativa a la Comunicación de la información Económico-Financiera, no Financiera y Corporativa, y (ii) supervisar –de forma coordinada con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento- el proceso de elaboración y publicación, así como la claridad e integridad de la información no financiera regulada y no regulada, en el ámbito de sus competencias.
- Otras competencias: (i) informar sobre el nombramiento y la separación de los miembros del Consejo Social con carácter previo al informe de la Comisión de Nombramientos, evaluando la idoneidad, competencias, conocimientos, experiencias y demás ocupaciones de los candidatos propuestos, (ii) evaluar los anteproyectos legislativos y modificaciones normativas, tanto nacionales como extranjeras o internacionales, en materia de desarrollo sostenible, responsabilidad social corporativa y materias

relacionadas, y su posible impacto en la actividad del Grupo, e (iii) informar la normativa interna de la Sociedad en materias propias de su competencia.

c) Reglas de organización y funcionamiento.

La Comisión se reunirá, al menos, tres veces al año y siempre que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la presentación de propuestas en el ámbito de su competencia y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La convocatoria de las sesiones ordinarias se efectuará por carta, fax, telegrama o correo electrónico y estará autorizada con la firma del Presidente o del Secretario.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurran, al menos, la mitad más uno de sus miembros, presentes o representados. La Comisión podrá igualmente tomar acuerdos por escrito sin necesidad de realizar sesión, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

De igual forma, el Presidente podrá convocar sesiones extraordinarias cuando a su juicio las circunstancias así lo justifiquen. Asimismo, también podrá organizar sesiones o reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos al margen de las reuniones formales de la Comisión.

Las sesiones de la Comisión podrán celebrarse mediante videoconferencia, multiconferencia telefónica o a través de cualquier otro sistema análogo que permita el reconocimiento e identificación de los asistentes, la comunicación entre ellos y la intervención y la emisión del voto, todo ello en tiempo real.

Con la finalidad de garantizar una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente, la Comisión elaborará un plan de trabajo anual del que dará cuenta al Consejo de Administración, que incluirá, al menos, los objetivos específicos para el ejercicio y un calendario anual de sus sesiones ordinarias.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión está facultada, en los términos establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración, para recabar el asesoramiento de asesores externos.

d) Actividades de la Comisión de Sostenibilidad en el ejercicio 2022:

Durante el ejercicio social 2022, las actuaciones más importantes de la Comisión de Sostenibilidad se han centrado en los siguientes ámbitos:

1. Respecto de la supervisión del proceso de elaboración y publicación de la información no financiera regulada y no regulada:

En el marco de sus funciones de supervisión del proceso de elaboración y publicación de la información no financiera regulada, la Comisión de Sostenibilidad, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2022 informó favorablemente el Estado de Información no Financiera correspondiente al ejercicio social 2021 respecto de las materias propias de su competencia. El mismo fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 15 de marzo de 2022.

Por otro lado, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022 la Comisión tomó razón de la exposición realizada por el Departamento de Sostenibilidad en relación con (i) el entorno existente en materia de estándares de *reporting* de sostenibilidad y (ii) la nueva metodología empleada y el resultado del análisis de doble materialidad realizado durante el ejercicio social 2022 y que determinará el contenido del Estado de Información no Financiera referido a dicho ejercicio social.

2. En relación con el seguimiento de la estrategia y las prácticas de sostenibilidad social y medioambiental

El Departamento de Sostenibilidad informó a la Comisión sobre los hitos más relevantes acaecidos en cada trimestre en materia de sostenibilidad (en sus sesiones de fechas 14 de marzo, 6 de junio, 12 de septiembre y 12 de diciembre de 2022). En esas mismas sesiones la Comisión tomó razón del seguimiento de la evolución del cumplimiento de los objetivos del Plan de Sostenibilidad.

Por otro lado, la Comisión de Sostenibilidad en su sesión de fecha 14 de marzo de 2022: (i) tomó razón de Informe Anual de Actividades del Departamento de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio social 2021 y (ii) aprobó su plan anual de trabajo y su presupuesto, ambos correspondientes al ejercicio social 2022. Además, en su sesión de fecha 12 de septiembre, la Comisión tomó razón de determinadas actualizaciones en la estructura del Departamento de Sostenibilidad.

Asimismo, la Comisión tomó razón en sus sesiones de fechas 6 de junio, 12 de septiembre y 12 de diciembre del detalle de la estrategia, principales líneas de actuación y objetivos en materia de trazabilidad, inversión en la comunidad y gestión social de la cadena de suministro, respectivamente.

Por último, la Comisión en sus sesiones de fechas 6 de junio y 12 de septiembre, tomó razón de diversas iniciativas desarrolladas por el Departamento de Sostenibilidad en los ámbitos de su competencia, en particular, en aspectos de innovación e inversión en el campo de la sostenibilidad.

3. En relación con los Derechos Humanos

En su sesión de fecha 6 de junio de 2022, la Comisión de Sostenibilidad acordó informar favorablemente y elevar al Consejo de Administración la Declaración del Grupo Inditex referente a la Esclavitud Moderna y la Trata de Seres Humanos y la transparencia en la cadena de suministro correspondiente al ejercicio social 2021, de conformidad con lo dispuesto en la *UK Modern Slavery Act*, en la *California Transparency in Supply Chain Act* y en la *Australian Modern Slavery Act*.

4. Sobre el seguimiento de normativa aplicable

La Comisión de Sostenibilidad, en su sesión de fecha 6 de junio de 2022 tomó razón de la presentación realizada por el Departamento de Sostenibilidad en relación con el marco normativo existente en materia de Sostenibilidad en el ámbito europeo.

5. Otras funciones asignadas a la Comisión

En su sesión celebrada el 12 de mayo de 2022, la Comisión informó favorablemente y acordó elevar al Consejo de

Administración la propuesta de modificación de su Reglamento, a fin de reflejar la clara división de responsabilidades atribuibles al cargo de Presidente y las que corresponden al Consejero Delegado.

Asimismo, en sus sesiones de fechas 3 de noviembre y 12 de diciembre de 2022 la Comisión informó favorablemente para su posterior elevación al Consejo de Administración: (i) la propuesta de actualización de la Política de Sostenibilidad y (ii) la aprobación de la nueva Política de Inversión en la Comunidad. El Consejo de Administración aprobó dichas Políticas en sus sesiones de 3 de noviembre y 13 de diciembre de 2022.

Por último la Comisión acordó informar favorablemente para su posterior elevación a la Comisión de Retribuciones: (i) en su sesión de 14 de marzo de 2022, el grado de cumplimiento global de los objetivos de la métrica de sostenibilidad vinculados al primer ciclo (2019-2022) del Plan 2019-2023 y (ii) en su sesión de 12 de diciembre de 2022, la propuesta sobre las nuevas métricas en el indicador de sostenibilidad al que se vincula el

segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025. En relación a este último punto, la propuesta sobre las nuevas métricas fue informada favorablemente por la Comisión de Retribuciones en la sesión celebrada en la misma fecha y posteriormente aprobada por el Consejo e incorporada en el Anexo III del Reglamento de desarrollo del citado Plan 2021-2025.

6. Programa de fechas y asuntos a tratar

La Comisión de Sostenibilidad, en su sesión de fecha 12 de diciembre de 2022, aprobó el programa de fechas y asuntos a tratar en el ejercicio social 2023.

7. Informes de funcionamiento y evaluación

La Comisión elaboró el Informe anual sobre su funcionamiento en fecha 6 de junio de 2022 (disponible en la web corporativa) y el informe sobre la evaluación de su funcionamiento en fecha 12 de diciembre de 2022.

C.2.2. Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras que integran las comisiones del consejo de administración durante los últimos cuatro ejercicios:

	Número de consejeras				
	2022	2021	2020	2019	2018
	Número %	Número %	Número %	Número %	Número %
Comisión ejecutiva	25 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %	14,3 %
Comisión de auditoría y cumplimiento	43 %	42,85 %	42,85 %	42,85 %	33,3 %
Comisión de nombramientos	40 %	40 %	40 %	40 %	33,3 %
Comisión de retribuciones	20 %	20 %	20 %	20 %	33,3 %
Comisión de sostenibilidad	60 %	60 %	60 %	60 %	-

C.2.3. Indique, en su caso, la existencia de regulación de las comisiones del consejo, el lugar en que están disponibles para su consulta, y las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio. A su vez, se indicará si de forma voluntaria se ha elaborado algún informe anual sobre las actividades de cada comisión.

Los textos íntegros de los Reglamentos de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad se encuentran en la página web corporativa de Inditex (Apartado "Inversores", sub apartado "Gobierno Corporativo" - "Informes y Normativa").

Además, tanto el Reglamento del Consejo de Administración como los Estatutos Sociales contienen regulación sobre las Comisiones del Consejo. El texto íntegro del Reglamento del Consejo de Administración está disponible para su consulta en la página web corporativa de Inditex (Apartado "Inversores", sub apartado "Gobierno Corporativo" - "Informes y Normativa"), como en la web de la CNMV (www.cnmv.es).

Anualmente, las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad elaboran un informe sobre su funcionamiento que se encuentra disponible en la página web corporativa de Inditex (Apartado "Inversores", sub apartado "Gobierno Corporativo" - "Informes y Normativa").

La última modificación del texto de los Reglamentos de las Comisiones delegadas fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 12 de mayo 2022, con arreglo a lo que se ha indicado a lo largo de este informe.

D. Operaciones vinculadas y operaciones intragrupo

A continuación se detallan las operaciones vinculadas realizadas durante el ejercicio social 2022, de conformidad con las definiciones, criterios y tipo de agregación dispuestos en el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital, tras su modificación por la Ley 31/2014, y el capítulo VI de la Ley de Sociedades de Capital, tras su modificación operada por la Ley 5/2021.

D.1. Explique, en su caso, el procedimiento y órganos competentes para la aprobación de operaciones con partes vinculadas e intragrupo, indicando criterios y reglas generales internas de la entidad que regulen las obligaciones de abstención de los consejeros o accionista afectados y detallando los procedimientos internos de información y control periódico establecidos por la sociedad en relación con aquellas operaciones vinculadas cuya aprobación haya sido delegada por el consejo de administración.

De conformidad con el artículo 5.3 (b) (vii) del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento informar sobre las transacciones de la Sociedad o sociedades de su grupo con los consejeros, los accionistas significativos (es decir, los que posean un 10% de sus acciones o derechos de voto o cualquier accionista que, con independencia de su participación en el capital, esté representado en el Consejo de Administración de la Sociedad o haya propuesto el nombramiento de alguno de sus miembros) y con cualesquiera otras personas que deban ser consideradas como parte vinculada con arreglo a lo previsto en la NIC 24 del Reglamento (CE) 1126/2008, de 3 de noviembre, relativo a la adopción de las normas internacionales de contabilidad, así como sus respectivas partes vinculadas, tal y como se prevé en el Artículo 40 del Reglamento del Consejo de Administración.

Dichas transacciones con partes vinculadas siguen quedando sometidas a la autorización del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, salvo en aquellos supuestos en los que, por razón del valor de la operación o especial materia, su autorización deba ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

La autorización deberá ser necesariamente acordada por la Junta General de Accionistas cuando tenga por objeto una transacción con un consejero cuyo valor sea superior al diez por ciento (10%) de los activos sociales.

El Consejo de Administración en ningún caso autorizará la transacción si previamente no ha sido emitido un informe por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento valorando si la misma es justa y razonable.

En este sentido, el Artículo 13. (c) del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento establece que es competencia de esta Comisión informar al Consejo de Administración sobre aquellas transacciones que la Sociedad o las sociedades integradas en su Grupo vayan a realizar con los consejeros o con accionistas que posean una participación accionarial significativa o que hayan propuesto el nombramiento de alguno de los consejeros de la Sociedad, o con sus respectivas personas vinculadas, desde la perspectiva de las condiciones de mercado.

Cuando se trate de operaciones con accionistas significativos, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento examinará la operación, además, bajo la perspectiva del principio de igualdad de trato de los accionistas.

La Sociedad informará de las operaciones que efectúe con los consejeros, accionistas significativos y personas vinculadas en la información financiera periódica semestral y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, con el alcance previsto en cada caso por la Ley.

Del mismo modo, la Sociedad incluirá en la memoria de las cuentas anuales información sobre las operaciones de la Sociedad o sociedades del Grupo con los consejeros o quienes actúen por cuenta de éstos, cuando sean ajenas al tráfico ordinario de la Sociedad o no se realicen en condiciones normales de mercado.

De conformidad con lo previsto en el Artículo 40 5. del Reglamento del Consejo de Administración de Inditex, que ha sido también modificado al objeto de adecuarlo a lo previsto en el apartado 4º del nuevo artículo 529 *duovicies* de la LSC, introducido por la Ley 5/2021, el Consejo de administración ha delegado la aprobación del siguiente tipo de operaciones en su Comité de Transparencia de Mercado:

(a) Las operaciones entre las sociedades del Grupo Inditex que se realicen en el ámbito de la gestión ordinaria y en condiciones de mercado; y

(b) Aquellas transacciones que cumplan simultáneamente las tres condiciones siguientes:

- Que se realicen en virtud de contratos cuyas condiciones estén estandarizadas y se apliquen en masa a un elevado número de clientes.
- Que se realicen a precios o tarifas establecidos con carácter general por quien actúe como suministrador del bien o servicio del que se trate.
- Que su cuantía no supere el 0,5% del importe neto de la cifra de negocios de la Sociedad.

Dichas operaciones quedan sujetas al Procedimiento interno de control e información de las citadas operaciones vinculadas, que forma parte de la normativa interna de gobierno corporativo de Inditex, y que tiene como objeto regular el procedimiento de supervisión e información periódica a los distintos órganos de gobierno de Inditex, de aquellas operaciones vinculadas cuya autorización ha sido delegada en el Comité de Transparencia de Mercado. Tiene asimismo como objetivo último asegurar la equidad y transparencia de dichas operaciones y, en su caso, el cumplimiento de los criterios legales aplicables.

La autorización del Consejo de Administración no será necesaria en aquellas operaciones que por razón de urgencia y siempre que esté debidamente justificado, deban ser celebradas sin la autorización del Consejo, debiendo someterse en todo caso a su ulterior ratificación:

D.2. Detalle de manera individualizadas aquellas operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre la sociedad o entidades de su grupo, y los accionistas titulares de un 10% o más de los derechos de voto o representados en el consejo de administración de la sociedad, indicando cual ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Durante el ejercicio 2022, no se han formalizado nuevas operaciones de naturaleza relevante entre la Sociedad o entidades del Grupo Inditex con el accionista de control, Pontegadea Inversiones, S.L., o con Partler Participaciones, S.L.U. (o Partler 2006, S.L.) y personas o entidades a ellos vinculadas, que sean objeto de desglose individualizado.

Inditex considera operaciones significativas por su cuantía aquellas que alcancen el importe determinado por los auditores con respecto a la materialidad de la información financiera y por su materia son relevantes aquellas operaciones que no son ordinarias, teniendo en cuenta las principales actividades del Grupo.

D.3. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre la sociedad o entidades de su grupo, y los administradores o directivos de la sociedad, incluyendo aquellas operaciones realizadas con entidades que el administrador o directivo controle o controle conjuntamente, e indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Durante el ejercicio social 2022 no se han formalizado nuevas operaciones de naturaleza relevantes entre la Sociedad o entidades de su grupo y los consejeros o directivos de la Sociedad.

Ver apartado D.2 anterior en cuanto a definición de operaciones significativas o relevantes

Nombre o denominación social de los administradores o directivos	Nombre o denominación social de la parte vinculada	Vínculo	Naturaleza de la operación y otra información necesaria para su evaluación	Importe (miles de euros)
-				

Con respecto a las remuneraciones percibidas por los administradores y directivos, nos remitimos a lo indicado en los apartados C.1.13 y C.1.14 de este Informe.

D.4. Informe de manera individualizada de las operaciones intragrupo significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad con su sociedad dominante o con otras entidades pertenecientes al grupo de la dominante, incluyendo las propias entidades dependientes de la sociedad cotizada, excepto que ninguna otra parte vinculada de la sociedad cotizada tenga intereses en dichas entidades dependientes o éstas se encuentren íntegramente participadas, directa o indirectamente, por la cotizada.

Durante el ejercicio social 2022 no se han producido operaciones de estas características que se encuentren en conflicto.

Las operaciones entre Inditex y sus sociedades dependientes forman parte del tráfico habitual en cuanto a su objeto y condiciones y han sido totalmente eliminadas en el proceso de consolidación, por lo cual no se desglosan en este apartado.

En todo caso, se informará de cualquier operación intragrupo realizada con entidades establecidas en países o territorios que tengan la consideración de paraíso fiscal:

Denominación social de la entidad de su grupo	Breve descripción de la operación	Importe (miles €)
Sociedades Control Conjunto (1)	Compra de bienes	-1.024.810
Sociedades dependientes 100 % (2)	Venta de bienes y prestación de servicios a tiendas	12.635

(1) Las operaciones entre Inditex o cualquiera de las sociedades del Grupo Inditex con Tempe y/o sociedades dependientes, también forman parte del tráfico habitual en cuanto a su objeto y condiciones. Estas sociedades al ser de control conjunto, se integran en los estados financieros consolidados por puesta en equivalencia.

(2) Las operaciones indicadas responden exclusivamente al curso normal de los negocios del Grupo a través de sus tiendas y no a motivos de índole fiscal, efectuándose a valor de mercado. A 31 de enero de 2023, la operativa realizada por el Grupo con sociedades del Grupo residentes en países o territorios con la consideración de paraíso fiscal, de conformidad con la legislación española, se corresponde con la venta realizada a través de determinadas tiendas del Grupo, concretamente tres tiendas en Macao y Mónaco.

D.5. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas realizadas entre la sociedad o entidades de su grupo con otras partes vinculadas, que lo sean de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad

adoptadas por la UE, que no hayan sido informadas en los epígrafes anteriores.

Denominación social de la parte vinculada	Breve descripción de la operación	Importe (miles de euros)
		–

Durante el ejercicio social 2022 no se han producido otras operaciones significativas con otras partes vinculadas.

D.6. Detalle los mecanismos establecidos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo, y sus consejeros, directivos o accionistas significativos.

El artículo 34 del Reglamento del Consejo de Administración regula los posibles conflictos de interés de los miembros del Consejo del siguiente modo:

“1. Se considerará que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad y el interés personal del consejero. Existirá interés personal del consejero cuando el asunto le afecte a él o a una Persona Vinculada con el consejero.

A los efectos del presente Reglamento, tendrán la consideración de Personas Vinculadas con el consejero las siguientes:

- El cónyuge del consejero o las personas con análoga relación de afectividad;*
- Los ascendientes, descendientes y hermanos del consejero o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) del consejero;*
- Los cónyuges (o persona con análoga relación de afectividad) de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos del consejero; y*
- Las sociedades o entidades en las cuales el consejero posea, directa o indirectamente, incluso por persona interpuesta, una participación que le otorgue una influencia significativa, o desempeñe en ellas o en sus sociedades dominantes un puesto en el órgano de administración o en la alta dirección. A estos efectos, se presume que otorga influencia significativa cualquier participación igual o superior al 10 % del capital social o de los derechos de voto o en atención a la cual se ha podido obtener, de hecho o de derecho, una representación en el órgano de administración de la sociedad.*
- Los accionistas representados por el consejero en el Consejo de Administración.*

Respecto del consejero persona jurídica, se entenderán que son Personas Vinculadas las siguientes:

- (a) Los socios que se encuentren, respecto del consejero persona jurídica, en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 42 del Código de Comercio.
- (b) El representante persona física, los administradores, de derecho o de hecho, los liquidadores y los apoderados con poderes generales del consejero persona jurídica;
- (c) Las sociedades que formen parte del mismo grupo, tal y como este se define en el Artículo 42 del Código de Comercio, y sus socios; y
- (d) Las personas que respecto del representante del consejero persona jurídica tengan la consideración de personas vinculadas de conformidad con lo que se establece en el apartado anterior para los consejeros personas físicas.

Las situaciones de conflicto de interés se regirán por las siguientes reglas:

- (a) *Prevención: el consejero deberá adoptar las medidas necesarias para evitar, en la medida posible, incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.*
- (b) *Comunicación: sin perjuicio de su obligación de prevención activa, el consejero deberá comunicar al Consejo de Administración, a través de su Presidente o de su Secretario, cualquier situación de conflicto de interés en que se encuentre.*
- (c) *Abstención: el consejero deberá abstenerse de asistir e intervenir en las fases de deliberación y votación de aquellos asuntos en los que se halle incurso en conflicto de interés, con las excepciones que establezca la legislación aplicable. Además, en el caso de los consejeros dominicales, deberán abstenerse de participar en las votaciones de los asuntos que puedan suponer un conflicto de interés entre los accionistas que hayan propuesto su nombramiento y la Sociedad, con las excepciones previstas en la normativa aplicable.*
- (d) *Transparencia: la Sociedad informará en la memoria de las cuentas anuales sobre cualquier situación de conflicto de interés en que se encuentren los consejeros que le conste en virtud de comunicación del afectado o por cualquier otro medio.*

Además, los artículos 33 y 35 a 37 del Reglamento del Consejo de Administración regulan las siguientes situaciones que pueden dar lugar a conflictos de interés: (i) la prestación de servicios profesionales en empresas competidoras (artículo 33), (ii) el uso de los activos sociales (artículo 35), (iii) la utilización de información no pública de la Sociedad con fines privados (artículo 36) y (iv) el aprovechamiento de las oportunidades de negocios de la Sociedad (artículo 37).

Por otra parte, el artículo 39 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que el consejero deberá informar: (i) a la Sociedad de las acciones de la misma de las que sea titular,

directa o indirectamente. Asimismo deberá informar de las acciones de las que sean titulares, directa o indirectamente, sus familiares más allegados, todo ello de conformidad con lo previsto en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores; (ii) a la Sociedad de cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la Sociedad, y (iii) a la Comisión de Nombramientos de todos los puestos que desempeñe y de las actividades que realice en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como consejero de la Sociedad (en este sentido y sin perjuicio de la obligación de puesta a disposición de su cargo en los supuestos establecidos en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración relativo a la dimisión, separación y cese de los consejeros, el consejero deberá informar al Consejo de Administración de cualquier otra alteración de su situación profesional y de cualquier circunstancia que pueda comprometer el crédito y la reputación de la Sociedad o poner en riesgo sus intereses); y (iv) sobre los procedimientos judiciales, administrativos o de cualquier otra índole que se incoen contra él y que, por su importancia o características, pudieran incidir gravemente en la reputación de la Sociedad. En concreto, el consejero informará a la Sociedad a través del Presidente del Consejo de Administración si resultara como investigado en una causa penal por cualquier delito, así como del acaecimiento de cualesquiera otros hitos procesales relevantes en dicha causa. El Consejo de Administración examinará el caso, tan pronto como sea posible, y, en función del interés social, y previo informe de la Comisión de Nombramientos, adoptará las medidas que considere más convenientes, tales como, la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese.

En este caso, la Sociedad informará acerca de la adopción de dichas medidas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, salvo que concurran circunstancias especiales que justifiquen no hacerlo, de lo que deberá dejarse constancia en acta.

Adicionalmente, el artículo 1 del Reglamento del Consejo de Administración, prevé que las normas de conducta establecidas en el mismo para los consejeros sean aplicables, en la medida en que resulten compatibles con su específica naturaleza, a los altos directivos de la Sociedad que no sean consejeros. En concreto, son de aplicación a los altos directivos, con las debidas matizaciones, los artículos 32 (deber de confidencialidad), 34 (conflictos de interés, en lo concerniente al deber de información a la Sociedad), 35 (uso de activos sociales), 36 (información no pública), 37 (oportunidades de negocios) y 38 (prohibición de prevalimiento del cargo).

Con respecto a los accionistas significativos, el artículo 40 del Reglamento del Consejo dispone que:

“1. El Consejo de Administración se reserva el conocimiento de cualquier transacción de la Sociedad o sus sociedades dependientes con consejeros, con accionistas titulares de un 10 % o más de los derechos de voto o representados en el Consejo de Administración, o con cualesquiera otras personas que deban considerarse partes vinculadas con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad.

2. La aprobación de una operación vinculada deberá ser objeto de informe previo de la Comisión de Auditoría y

Cumplimiento. En su informe, la comisión deberá evaluar si la operación es justa y razonable desde el punto de vista de la Sociedad y, en su caso, de los accionistas distintos de la parte vinculada, y con arreglo a los requisitos previstos para cada caso en la normativa aplicable. En la elaboración del informe no podrán participar los consejeros afectados.

3. Cuando concurren razones de urgencia, debidamente justificadas, las operaciones vinculadas podrán autorizarse, en su caso, por órganos o personas delegadas, debiendo ser ratificadas en el primer Consejo de Administración que se celebre tras su adopción.

4. La Sociedad informará de las operaciones que efectúe con los consejeros, accionistas significativos y Personas Vinculadas en la información financiera periódica semestral y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, con el alcance previsto en cada caso por la Ley. Del mismo modo, la Sociedad incluirá en la memoria de las cuentas anuales información de las operaciones de la Sociedad o sociedades del Grupo con los consejeros y con quienes actúen por cuenta de estos, cuando sean ajenas al tráfico ordinario de la Sociedad o no se realicen en condiciones normales de mercado.

Las operaciones vinculadas que alcancen el 5% del total del activo o el 2,5% del importe anual de la cifra de negocios, serán objeto de publicación, a más tardar en el momento de su celebración, en la página web de la Sociedad, junto con el informe que emita la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y comunicadas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores para su difusión pública.

5. El Consejo de Administración podrá delegar la aprobación de las siguientes operaciones vinculadas en los siguientes supuestos:

(i) aquellas transacciones que cumplan simultáneamente las tres condiciones siguientes:

- (a) Que se realicen en virtud de contratos cuyas condiciones estén estandarizadas y se apliquen en masa a un elevado número de clientes.*
- (b) Que se realicen a precios o tarifas establecidos con carácter general por quien actúe como suministrador del bien o servicio del que se trate.*
- (c) Que su cuantía no supere el 0,5% del importe neto de la cifra de negocios de la Sociedad.*

(ii) las operaciones entre sociedades que formen parte del mismo grupo que se realicen en el ámbito de la gestión ordinaria y en condiciones de mercado.

Dichas transacciones quedarán sujetas al procedimiento interno de información y control, supervisado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

6. La autorización deberá ser necesariamente acordada por la Junta General de Accionistas cuando tenga por objeto una transacción con un consejero cuyo valor sea superior al diez por ciento (10 %) de los activos sociales."

Como ha quedado indicado en el apartado D.1 de este Informe, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tiene atribuida la

responsabilidad de informar sobre las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés, y la Comisión de Nombramientos sobre la autorización o dispensa de las obligaciones derivadas del deber de lealtad de los consejeros por parte del Consejo de Administración cuando la competencia no corresponda a la Junta General de Accionistas.

Si bien el régimen anteriormente expuesto resulta de aplicación exclusiva a los consejeros y a aquellas personas dentro de la Sociedad que tengan la consideración de altos directivos, la Sociedad ha previsto una serie de mecanismos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses que puedan surgir en relación con los directivos de la Sociedad y el resto de empleados del Grupo.

Así, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 4.8 del Código de Conducta y Prácticas Responsables: *"Los empleados de INDITEX deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la compañía. También deberán abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal. No podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.*

Ningún empleado de INDITEX podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor, a otra compañía competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de INDITEX o con la autorización del Comité de Ética.

INDITEX respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones. En el marco de esta política de respeto, se exhorta a los empleados a que, caso de surgir conflictos de interés personales o de su entorno familiar que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función en INDITEX, se pongan en conocimiento del Comité de Ética, para que, con respeto de la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio tanto de la sociedad como de las personas afectadas.

En concreto, son situaciones potenciales de conflicto y deberán ser objeto de comunicación al Comité de Ética, las siguientes:

- La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que constituyan el mismo, análogo o complementario género de actividad que el que desarrolla INDITEX.*
- La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que generen intercambio de bienes y/o servicios con INDITEX, cualquiera que sea el régimen de retribución convenido."*

Por otro lado, en su sesión de fecha 16 de julio de 2019, el Consejo de Administración aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la Política de Conflictos de Interés.

Dicha Política tiene por finalidad complementar y desarrollar las previsiones del Código de Conducta y Prácticas Responsables

en materia de conflictos de interés, definiendo las medidas apropiadas que permitan prevenir, detectar, comunicar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de las actividades profesionales de los empleados de Inditex.

En este sentido la Política define en su artículo 4 el conflicto de interés como *“aquellas situaciones en las que un interés personal del empleado (conflicto de interés directo) o de una persona vinculada al mismo (conflicto de interés indirecto) se contraponen (conflicto de interés real) o puede contraponerse (conflicto de interés potencial) al interés de la Empresa, comprometiéndose la necesaria objetividad o profesionalidad del citado empleado en el desempeño de sus funciones como tal.”*

Asimismo, el artículo 5 de la Política establece la obligación por parte de los empleados de evitar, cuando sea posible, situaciones que puedan suponer un conflicto de interés directo o indirecto, real o potencial.

De igual forma, se recoge la obligación de comunicar al Comité de Ética con carácter inmediato cualquier situación de aparente o real conflicto de interés que se produzca, así como cualquier duda respecto de si una situación concreta es, o no, susceptible de constituir un conflicto de interés. El Comité de Ética será el órgano competente para resolver los expedientes relativos a los conflictos de interés que puedan plantearse entre la Empresa y sus empleados.

D.7. Identifique si la sociedad está controlada por otra entidad en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, cotizada o no, y tiene, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolla actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas.

Sí x No

Pontegadea Inversiones, S.L es propietaria de 1.558.637.990 acciones de la Sociedad que representan un 50,1% del capital social. El apartado D.2 anterior se refiere aquellas operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia, realizadas entre la Sociedad y las distintas sociedades que conforman el Grupo Inditex y Pontegadea Inversiones, S.L y sus entidades vinculadas, sin embargo, durante el ejercicio social 2022, no se ha formalizado ninguna nueva operación significativa.

La Memoria de las Cuentas Anuales relativa al ejercicio social 2022 incluye toda la información relativa a las operaciones vinculadas exigible con arreglo a los criterios y el nivel de desglose previstos en la citada normativa aplicable, y entre las que se incluyen las operaciones realizadas entre la Sociedad o entidades del Grupo Inditex con el accionista de control, Pontegadea Inversiones, S.L. y/o cualquiera de las sociedades de su grupo, así como con Partler Participaciones, S.L. y/o

cualquiera de las sociedades de su grupo (por cuanto a través de dichas sociedades D. Amancio Ortega Gaona es titular indirecto de un 59,294% del capital social de Inditex y, por tanto, accionista de control).

La sociedad Pontegadea Inversiones, S.L. tiene por objeto social la participación en sociedades mercantiles, así como la adquisición y disposición de acciones, valores mobiliarios y bienes inmuebles.

Indique si ha informado públicamente con precisión acerca de las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales:

Sí x No

Informe de las respectivas áreas de actividad y las eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales, e identifique dónde se ha informado públicamente sobre estos aspectos.

En el apartado D.2 anterior se detallan aquellas operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre la Sociedad y las distintas sociedades que conforman el Grupo Inditex, y Pontegadea Inversiones, S.L y sus entidades vinculadas.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40.4 del Reglamento del Consejo de Administración la Sociedad informa sobre las operaciones que efectúa con sus accionistas significativos y sus personas vinculadas en la información financiera periódica semestral.

Asimismo, de acuerdo con la Recomendación 6ª del CBG, la Sociedad pública en su página web corporativa con antelación suficiente a la Junta General Ordinaria de Accionistas el informe de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre operaciones vinculadas.

Identifique los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de intereses entre la otra sociedad dominante de la cotizada y las demás empresas del grupo:

Mecanismos para resolver los eventuales conflictos de intereses

El artículo 40 del Reglamento del Consejo regula el procedimiento de aprobación de las operaciones entre la Sociedad y sus accionistas y las reglas de información al respecto. Su contenido íntegro se transcribe en el apartado D.6 anterior. En síntesis, la competencia corresponde al Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, salvo en el caso de (i) operaciones dentro del curso ordinario y con carácter habitual o recurrente, en las que es suficiente una autorización genérica de la línea de operaciones, (ii) operaciones que por sus condiciones no precisan de la autorización del Consejo y (iii) operaciones que quedan reservadas a la Junta General por tener un valor superior al 10% de los activos sociales.

Asimismo, conforme a lo indicado en el apartado D.1 de este Informe, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento tiene atribuida la responsabilidad de informar sobre las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés.

E. Sistemas de control y gestión de riesgos

La información relativa al sistema de control y gestión de riesgos se incluye en el apartado 5.10 – “Gestión responsable del riesgo” del Estado de Información No Financiera (EINF) que se incluye dentro del Informe de Gestión Integrado del Grupo Inditex.

F. Describa los mecanismos que componen los sistemas de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de información financiera (SCIIF) de su entidad

F.1. Entorno de control de la entidad

Informe, señalando sus principales características de, al menos:

F.1.1 Qué órganos y/o funciones son los responsables de: (i) la existencia y mantenimiento de un adecuado y efectivo SCIIF; (ii) su implantación; y (iii) su supervisión.

Consejo de Administración

Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración se configura como el máximo órgano de decisión, supervisión y control del Grupo, incluida la responsabilidad última de la existencia y mantenimiento de un adecuado y eficaz SCIIF, tal y como se refleja en la Política del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (en adelante, "Política SCIIF") aprobada por el propio Consejo de Administración.

El Consejo de Administración tiene encomendadas la dirección, administración, gestión y representación del Grupo, delegando con carácter general la gestión de los negocios ordinarios de Inditex a favor de los órganos ejecutivos y del equipo de Dirección y concentrando su actividad en la función general de supervisión, que comprende orientar la política del Grupo, controlar las instancias de gestión, evaluar la gestión de los directivos, adoptar las decisiones más relevantes para el Grupo y servir de enlace con los accionistas.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento

Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y dentro de las funciones de índole financiera y de control, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento asume la función de supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada y, tal y como establece la Política SCIIF, es responsable de supervisar la eficacia del Sistema de Control Interno de la Información Financiera.

En este sentido, la Comisión realiza entre otras, las siguientes funciones:

- Supervisar la eficacia del control interno del Grupo, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como analizar con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas, en su caso, en el desarrollo de la auditoría.

- En relación con las competencias relativas al proceso de elaboración de la información financiera regulada:
 - Supervisar y evaluar de forma continuada el proceso de elaboración y presentación, así como la claridad e integridad de la información financiera y del informe de gestión relativa a la Sociedad y a su Grupo, asegurándose de que los informes financieros semestrales y las declaraciones trimestrales de gestión se formulan aplicando los mismos criterios contables que los informes financieros anuales, y supervisando las revisiones de los estados financieros intermedios solicitadas al auditor de cuentas, con el alcance y la periodicidad que sea definido, en su caso.
 - Revisar el cumplimiento de los requerimientos legales, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados y de las normas internacionales de información financiera que sean de aplicación.
 - Mantener una comunicación fluida con la Dirección de la Sociedad, para entender sus decisiones sobre la aplicación de los criterios más significativos, con Auditoría Interna, para conocer los resultados de las revisiones realizadas y con los auditores o verificadores externos, para recabar su opinión sobre la información financiera.
 - Conocer, entender suficientemente, así como supervisar y evaluar la eficacia del sistema de control interno de la información financiera, y recibir información periódica de su responsable.
 - Presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración dirigidas a salvaguardar la integridad de la información financiera.
 - Evaluar e informar al Consejo de Administración de cualquier cambio de criterio contable significativo, así como de los riesgos significativos del balance y de fuera del mismo.
- En relación con el control y gestión de riesgos:
 - Supervisar la función de control y gestión de riesgos, y verificar su funcionamiento con arreglo a lo previsto en la política aprobada por el Consejo.
 - Recibir informes periódicos de la Dirección o de las áreas de control sobre el funcionamiento de los sistemas de gestión de riesgos establecidos, así como sobre el resultado de las pruebas realizadas por los auditores internos sobre los mismos, y sobre cualquier debilidad significativa de control interna detectada por los auditores externos.

- Evaluar la eficacia de los sistemas internos de control y gestión de riesgos financieros, así como las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados.
- Impulsar una cultura en la Sociedad en la que la valoración del riesgo sea un factor en la toma de decisiones y a todos los niveles de la Sociedad y su Grupo
- Identificar y reevaluar, al menos anualmente, los riesgos financieros más significativos y su nivel de tolerancia.
- Identificar y entender los riesgos emergentes, así como sus mecanismos de alerta y evaluar periódicamente su eficacia.
- Velar por que los riesgos se mantengan y gestionen dentro de los niveles de tolerancia marcados por el Consejo de Administración.
- Velar por la efectiva aplicación práctica de las políticas y sistemas establecidos en la Sociedad en materia de control interno.
- Reunirse al menos una vez al año, y siempre que lo estime conveniente, con los responsables de las unidades de negocio, con el fin de que estos informen a la Comisión sobre las tendencias de negocio y los riesgos asociados a sus respectivas áreas de responsabilidad.
- Presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento.

La mayoría de los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento son consejeros independientes. La Comisión se reúne trimestralmente y siempre que lo convoque su Presidente. En el ejercicio social 2022, se ha reunido en 7 ocasiones.

Dirección General de Finanzas

La Dirección General de Finanzas es responsable del diseño, implantación y funcionamiento del SCIIF, manteniendo actualizado el sistema, monitorizando su diseño y funcionamiento para asegurar su eficacia y eficiencia, comunicando y formando a sus intervinientes y manteniendo un reporte periódico.

La Dirección General de Finanzas elabora y difunde las políticas, directrices y procedimientos relacionados con la generación de información financiera garantizando su correcta aplicación en el Grupo.

Auditoría Interna

La función de Auditoría Interna es dar soporte al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, en el desarrollo de las funciones de supervisión de la exposición al riesgo y la adecuación y eficacia de los controles que constituyen una respuesta a los riesgos en materia de gobierno, operaciones y sistemas de información, en relación con, entre otros, la fiabilidad e integridad de la información financiera y, en particular, del Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF). Para ello, realiza auditorías periódicas específicas sobre el SCIIF, solicita planes de acción para la corrección o mitigación de las debilidades

detectadas y realiza el seguimiento de la implantación de las recomendaciones propuestas.

Auditoría Interna cuenta con su propio Estatuto de Auditoría Interna aprobado por el Consejo de Administración que regula la misión, autoridad y responsabilidades de la función, de acuerdo con las normas y estándares, tanto nacionales como internacionales, para el ejercicio de la profesión.

Asimismo, posee el certificado de cumplimiento con las "Normas Internacionales para la Práctica Profesional de Auditoría Interna" emitido por el Instituto de Auditores Internos, perteneciente al IIA (*Institute of Internal Auditors*).

F.1.2. Si existen, especialmente en lo relativo al proceso de elaboración de la información financiera, los siguientes elementos:

Departamentos y/o mecanismos encargados: (i) del diseño y revisión de la estructura organizativa; (ii) de definir claramente las líneas de responsabilidad y autoridad, con una adecuada distribución de tareas y funciones; y (iii) de que existan procedimientos suficientes para su correcta difusión en la entidad.

El diseño y la revisión de la estructura organizativa y de las líneas de responsabilidad y autoridad dentro del Grupo es responsabilidad del Consejo de Administración. En dicha estructura se encuentran los departamentos encargados de la elaboración de la información financiera.

La Alta Dirección, junto con el Departamento de Recursos Humanos (en adelante DRRHH), definen para cada una de las áreas sus funciones y responsabilidades.

A efectos del proceso de elaboración de la información financiera, el Grupo tiene claramente definidas líneas de autoridad y responsabilidad. La responsabilidad principal sobre la elaboración de la información financiera recae en la Dirección General de Finanzas.

La estructura, dimensión y la definición de funciones y tareas de cada posición del área financiera es definida por la Dirección General de Finanzas y difundida por el Departamento de Recursos Humanos.

A efectos del SCIIF, la Dirección General de Finanzas constituyó un área específica para su gestión (en adelante, "Área SCIIF"), que depende jerárquica y funcionalmente de dicha Dirección.

El Grupo cuenta con estructuras organizativas financieras adaptadas a las necesidades locales en cada uno de los países en los que opera, encabezadas por la figura de un Director Financiero, que tienen, entre sus funciones, cumplir los procedimientos enmarcados dentro del SCIIF.

- **Código de conducta, órgano de aprobación, grado de difusión e instrucción, principios y valores incluidos (indicando si hay menciones específicas al registro de operaciones y elaboración de información financiera), órgano encargado de analizar incumplimientos y de proponer acciones correctoras y sanciones.**

El Consejo de Administración, en su reunión del día 17 de julio de 2012, aprobó, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la vigente redacción del Código de Conducta y Prácticas Responsables y del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex.

Asimismo, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de 19 de septiembre de 2017, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, las denominadas Políticas de Integridad del Grupo Inditex.

La normativa interna del Grupo en materia de conducta se recoge, principalmente, en los siguientes códigos:

- El Código de Conducta y Prácticas Responsables.
- El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.
- La Política de Compliance.
- Las Políticas de Integridad, compuestas por: (i) la Política de Regalos y Hospitalidades; (ii) la Política de Donaciones y Patrocinios; y (iii) la Política de Relaciones con Funcionarios Públicos.
- La Política de Conflictos de Interés.
- El Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores (RIC).

Código de Conducta y Prácticas Responsables

El Código de Conducta y Prácticas Responsables establece los criterios de actuación que deben ser observados por el personal del Grupo en el desempeño de sus responsabilidades profesionales. 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.

Tiene como objetivo procurar un compromiso profesional, ético y responsable de Inditex y de todos sus empleados, en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de su cultura empresarial en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados. A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones entre el Grupo y sus principales grupos de interés (empleados, clientes, accionistas, socios de negocio, proveedores y aquellas sociedades en las que desarrolla su modelo de negocio).

El Código de Conducta y Prácticas Responsables se basa en una serie de principios generales. Entre ellos, destacan; (i) que todas las operaciones del Grupo Inditex se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable; (ii) que todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con el Grupo Inditex, recibirán un trato justo y digno; y (iii) que todas las actividades del Grupo se realizarán de la manera más respetuosa con el medio ambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

Entre los estándares de conducta recogidos en el Código de Conducta y Prácticas Responsables se encuentra en el apartado 4.13 la regulación del “Registro de Operaciones” por la cual:

“Todas las operaciones con trascendencia económica que realice la Sociedad, figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estarán a disposición de los auditores internos y externos.

Los empleados de Inditex introducirán la información financiera en los sistemas de la compañía de forma completa, clara y precisa, de modo que reflejen, a la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable. Adicionalmente, se velará por el rigor y la integridad de la información financiera que, de acuerdo con la normativa en vigor, se deba comunicar al mercado.

Inditex se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia.

Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos. A tal fin, Inditex se compromete a poner a disposición de sus empleados la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos por la compañía en materia de control interno de la información financiera”.

La Política de Prevención de Riesgos Penales

La Política de Prevención de Riesgos Penales asocia los compromisos de conducta ética asumidos en el Código de Conducta y Prácticas Responsables con aquellos delitos cuya comisión por los empleados y el propio Grupo pretende evitar la Política.

Así, en su apartado 2.9, y en similares términos a los previstos en el Código de Conducta y Prácticas Responsables, se establece lo siguiente: *“todas las operaciones con trascendencia económica que realice la Sociedad deberán figurar con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estarán a disposición de los auditores internos y externos.*

Los empleados de Inditex introducirán la información financiera en los sistemas de la Compañía de forma completa, clara y precisa, de modo que reflejen, a la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones, de conformidad con la normativa aplicable. Asimismo, deberán velar por el rigor y la integridad de la información financiera que, de acuerdo con la normativa en vigor, se deba comunicar al mercado.

Inditex tiene el compromiso de implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia. A tal fin, se impartirá la formación necesaria para que los empleados conozcan, comprendan y cumplan los compromisos en materia de control interno de la información financiera.”

La citada Política forma parte del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo, junto con el Procedimiento y la Matriz de Riesgos y Controles Penales. El Comité de Ética, es el órgano interno encargado de supervisar el cumplimiento de dicho Modelo y la efectividad y correcta ejecución de los controles establecidos en el mismo.

RIC

El RIC es de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación y su incumplimiento puede ser denunciado confidencialmente ante el Comité de Ética, de conformidad con lo dispuesto en el Procedimiento del Canal Ético del Grupo Inditex.

En este sentido, su incumplimiento puede dar lugar a las sanciones disciplinarias que correspondan según el caso, a la responsabilidad en los ámbitos administrativo, civil y/o penal y a la obligación de indemnizar los daños y perjuicios que en su caso fueran ocasionados.

Por último, existe un Comité de Transparencia de Mercado (antes "Comité de Cumplimiento Normativo"), que depende directamente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y está compuesto por:

- El Consejero Delegado.
- El Secretario General y del Consejo.
- El Director General de Finanzas.
- El Director de Mercado de Capitales.
- La Directora de Recursos Humanos.

Este Comité es el responsable principal de desarrollar los procedimientos y normas de desarrollo para la aplicación del RIC. Asimismo, a disposición del Comité de Transparencia de Mercado se encuentra la Secretaría General, bajo la dirección del Secretario General y del Consejo de Administración del Grupo Inditex. Entre otras funciones, la Secretaría General es la encargada de monitorizar el cumplimiento de las normas de conducta de los mercados de valores y las reglas y procedimientos del RIC por los administradores, directivos, empleados y demás personas a las que resulte de aplicación.

El Reglamento Interno de Conducta establece los principios y criterios para garantizar (i) que la información que se suministra al mercado y a la CNMV es veraz, clara, cuantificada y completa, evitando valoraciones subjetivas que induzcan o puedan inducir a confusión o engaño, así como (ii) el uso y difusión apropiada de la información privilegiada y otra información relevante de la Compañía.

Así, la actuación de las entidades que forman el Grupo y de todas las personas que tengan acceso a informaciones que puedan constituir información privilegiada o/y otra información relevante, muy especialmente información financiera, deberá ajustarse, entre otros, a los siguientes principios: cumplimiento de la normativa, transparencia, colaboración, información, confidencialidad y neutralidad. Tanto el Comité de Transparencia de Mercado como la Secretaría General velan por el cumplimiento de la aplicación de los citados principios.

Respecto al RIC, la Secretaría General lleva un Registro Documental General en el que se incluye a todas las Personas Afectadas. La Secretaría General informa a estas personas de su inclusión en este Registro, de su sujeción al RIC, así como de las infracciones y sanciones que, en su caso, se deriven del uso inadecuado de la información privilegiada.

A fin de garantizar el cumplimiento de los Códigos de Conducta del Grupo y, en general, la normativa interna de conducta, existe un Comité de Ética compuesto por:

- El Secretario General y del Consejo, quien lo preside.
- La Directora de Cumplimiento, en calidad de Vicepresidenta.
- El Director de Sostenibilidad.
- La Directora de Recursos Humanos.
- La Directora de Auditoría Interna, con voz pero sin voto.

El Comité de Ética puede actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado de Inditex, fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

El Comité de Ética depende del Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y tiene las siguientes funciones básicas:

- La supervisión del cumplimiento y de la difusión interna del Código entre todo el personal del Grupo.
- La recepción de todo tipo de escritos, relacionados con la aplicación del Código y su remisión, en su caso, al órgano o departamento de la Compañía al que deba corresponderle su tramitación y resolución.
- La supervisión del Canal Ético y del cumplimiento de su procedimiento.
- El control y supervisión de la tramitación de los expedientes y de su resolución.
- La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del Código.
- La propuesta al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, de cuantas aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del Código y, al menos, un informe anual en el que se analice su aplicación.
- El impulso de los planes de formación a los empleados de Inditex en relación con la normativa de conducta y el funcionamiento del canal ético.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Ética garantizará:

- La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.

Para garantizar el buen funcionamiento del Canal Ético y

proteger la intimidad de los interesados, el Comité de Ética podrá incluso gestionar, de oficio, las comunicaciones anónimas.

- El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación.
- La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia de las partes y el derecho al honor y a la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- La prohibición de represalias e indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe al Comité.

Tras la instrucción de un procedimiento adecuado, el Comité de Ética decide sobre el archivo del caso o la existencia de una infracción, su gravedad y la conveniencia de adoptar medidas, en cuyo caso, será el departamento o área correspondiente el encargado de adoptar las medidas preventivas, correctoras y/o disciplinarias que procedan, de las que dará oportuna cuenta al Comité de Ética.

Las decisiones del Comité de Ética tendrán carácter vinculante para el Grupo Inditex y para el empleado.

El Comité de Ética presenta, al menos con periodicidad semestral, un informe a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en el que analiza sus actividades y la aplicación del Código de Conducta y Prácticas Responsables.

Además, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento informa al Consejo de Administración, anualmente y siempre que éste lo solicite, sobre el cumplimiento del Código de Conducta y Prácticas Responsables y de los documentos adicionales que conforman el modelo de cumplimiento normativo vigente en cada momento.

En lo referente a la difusión de la mencionada normativa de conducta, el Departamento de Recursos Humanos del Grupo es el responsable de facilitar a todos los empleados, en el momento de su incorporación a la organización, una copia del Código de Conducta y Prácticas Responsables.

Asimismo, dicha normativa de conducta actualizada se encuentra publicada en la web corporativa, en el apartado de *Compliance*, y en INET y es objeto de las adecuadas acciones de comunicación, difusión, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

- **Canal de denuncias, que permita la comunicación a la comisión de auditoría de irregularidades de naturaleza financiera y contable, en adición a eventuales incumplimientos del código de conducta y actividades irregulares en la organización, informando en su caso si éste es de naturaleza confidencial y si permite realizar comunicaciones anónimas respetando los derechos del denunciante y del denunciado.**

Existe un canal ético 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 denunciar, incluso de forma anónima, cualquier incumplimiento de la normativa interna de conducta del Grupo, dentro de las competencias del Comité de Ética, que hayan sido cometidos por empleados del Grupo, por fabricantes, proveedores o terceros con los que el Grupo mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa y que afecten a Inditex o a su Grupo.

Por consiguiente, también pueden ser objeto de denuncia los incumplimientos e irregularidades relacionadas con el fraude financiero y contable.

El Comité de Ética es el órgano responsable de supervisar el Canal Ético y el cumplimiento de su procedimiento.

El funcionamiento de este Canal Ético está desarrollado en el Procedimiento del Canal Ético, aprobado por el Consejo de Administración el 17 de julio de 2012, y modificado, en fecha 10 de diciembre de 2019. El Procedimiento del Canal Ético aclara y refuerza convenientemente las garantías y medidas de protección de las partes en el proceso, esto es: (i) la máxima confidencialidad; (ii) la prohibición de represalias, (iii) la presunción de inocencia y la preservación del derecho al honor de los denunciados; (iv) el derecho de audiencia de las partes y; (v) el uso adecuado de los datos personales manejados.

Toda la información relativa al Comité de Ética y el Canal Ético se encuentra disponible en la intranet y en la web corporativa, que facilita acceso directo a dicho canal.

Las denuncias de incumplimiento o las consultas relativas a la interpretación o aplicación de la normativa interna sobre conducta podrán hacerse llegar: (i) a través de correo postal, a la atención del Comité de Ética (a la dirección Avenida de la Diputación, Edificio INDITEX, 15143, Arteixo, A Coruña); o (ii) por correo electrónico, a la dirección "canaletico@inditex.com".

- **Programas de formación y actualización periódica para el personal involucrado en la preparación y revisión de la información financiera, así como en la evaluación del SCIIF, que cubran al menos, normas contables, auditoría, control interno y gestión de riesgos.**

El área de Formación y Desarrollo del Grupo, dependiente del Departamento de Recursos Humanos ("DRRHH"), elabora, conjuntamente con cada una de las áreas dependientes de la Dirección General de Finanzas, programas de formación y actualización para los distintos miembros que participan en el proceso de elaboración y supervisión de la información financiera de cada una de las sociedades que integran el Grupo. Dichos planes engloban, tanto programas de formación de carácter general focalizados hacia el conocimiento del negocio y de los distintos departamentos interrelacionados que integran el Grupo, como programas específicos cuyo objetivo es la formación y actualización sobre las novedades regulatorias en materia de preparación y supervisión de la información financiera.

Formación general

Encaminada al conocimiento interno de cada una de las unidades de negocio, así como de los distintos departamentos con sus respectivas actividades, funciones y responsabilidades dentro del negocio. Consta de un periodo inicial de trabajo en

tienda en contacto directo con todo el proceso de funcionamiento de la misma y continúa en los distintos departamentos ubicados en los servicios centrales de la organización.

Formación específica

El personal del Grupo involucrado en los procesos relacionados con la elaboración de la información financiera participa en programas de formación y actualización periódicos que tienen por objeto facilitar el conocimiento de las normas locales e internacionales de información financiera, así como la normativa existente y mejores prácticas en materia de control interno. El Grupo cuenta con una plataforma de aprendizaje *e-learning* (TraIn) que facilita la formación a empleados en materias relacionadas con la información financiera o la seguridad de la información, entre otras.

En el ámbito financiero, los planes de formación y actualización son promovidos desde el DRRHH y coordinados con cada una de las áreas de la Dirección General de Finanzas.

Anualmente, se llevan a cabo cursos de formación para los nuevos responsables de las áreas financieras en cada uno de los países, con el objetivo de formarles en el modelo de gestión del Grupo Inditex, así como en el sistema de control interno de la información financiera implantado. Asimismo, todos los empleados que comienzan a tener algún rol en el SCIIF (responsable de control, responsable de proceso, etc.) reciben una formación específica sobre el sistema.

De forma complementaria se imparten cursos por personal interno sobre el manejo y funcionamiento de las aplicaciones informáticas financieras utilizadas en la elaboración de la información financiera.

Entre las acciones formativas de carácter técnico realizadas por los profesionales de los distintos departamentos integrados en la Dirección General de Finanzas, todos los años se llevan a cabo formaciones relativas a la gestión de riesgos, actualización de normativa contable internacional (IFRS), normativa contable local y normativa fiscal, así como formaciones específicas sobre el SCIIF y sobre los sistemas que dan cobertura a los procesos financieros.

F.2. Evaluación de riesgos de la información financiera.

Informe, al menos, de:

F.2.1. Cuáles son las principales características del proceso de identificación de riesgos, incluyendo los de error o fraude, en cuanto a:

- **Si el proceso existe y está documentado.**

El proceso de identificación de riesgos se encuentra documentado en el Procedimiento de Gestión de Riesgos sobre la Información Financiera. El objetivo de este procedimiento es describir los mecanismos de identificación y evaluación anual de los riesgos que pudieran producir errores materiales en la elaboración de la información financiera.

- **Si el proceso cubre la totalidad de objetivos de la información financiera, (existencia y ocurrencia; integridad; valoración; presentación, desglose y comparabilidad; y derechos y obligaciones), si se actualiza y con qué frecuencia.**

El mencionado proceso de gestión de riesgos se sustenta en cinco fases:

- Recopilación de la información financiera.
- Identificación de los procesos operativos con impacto en la información financiera.
- Evaluación de riesgos por unidad de *reporting* de los estados financieros.
- Priorización de la criticidad de los epígrafes.
- Cruce de riesgos con procesos operativos.

Como resultado del proceso, anualmente, se actualiza la matriz de alcance de información financiera (Matriz de Alcance del SCIIF). Esta matriz permite la identificación de los epígrafes materiales de los estados financieros, las aserciones u objetivos de la información financiera en las que puedan existir riesgos y la priorización de los procesos operativos con impacto en la información financiera.

El proceso de evaluación cubre la totalidad de objetivos de la información financiera: (i) existencia y ocurrencia; (ii) integridad; (iii) valoración; (iv) presentación y desglose y (v) derechos y obligaciones.

Una vez identificados los potenciales riesgos, la evaluación de los mismos se realiza, anualmente, a partir del conocimiento y entendimiento que la dirección tiene del negocio y de criterios de materialidad.

Los criterios de evaluación se establecen (i) desde el punto de vista cuantitativo en función de parámetros tales como la cifra de negocios, el volumen de activos y el beneficio antes de impuestos; y (ii) desde el punto de vista cualitativo en función de diferentes aspectos, tales como la estandarización de las operaciones y automatización de los procesos, composición de los epígrafes contables, cambios respecto al ejercicio anterior, complejidad contable, posibilidad de fraude o error o grado de uso de estimaciones en la contabilización.

- **La existencia de un proceso de identificación del perímetro de consolidación, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la posible existencia de estructuras societarias complejas, entidades instrumentales o de propósito especial.**

El Grupo dispone de un Maestro de Sociedades Corporativo en donde se incluyen la totalidad de las entidades que integran el mismo y en base al cual se configura el perímetro de consolidación. La gestión y actualización del maestro se realiza de acuerdo con el Procedimiento de Constitución y Financiación de Sociedades.

En el citado maestro figuran, por un lado, datos generales de las sociedades tales como razón social, fecha de cierre contable y moneda y, por otro, información jurídica como fecha de constitución, cifra de capital, relación de accionistas, porcentajes de participación, y resto de información relevante.

La responsabilidad de la actualización del maestro, en lo que a información jurídica se refiere, es del Departamento Jurídico.

Mensualmente, el área de Reporting Externo, dependiente del Departamento de Planificación y Control de Gestión, revisa y actualiza el conjunto de entidades que configuran el Perímetro de Consolidación, así como los métodos de consolidación aplicables a cada una de las sociedades que integran el citado perímetro.

- **Si el proceso tiene en cuenta los efectos de otras tipologías de riesgos (financieros, geopolíticos, tecnológicos, medioambientales, sociales y de gobierno) en la medida que afecten a los estados financieros.**

En el proceso de evaluación de los riesgos de información financiera, además de los factores cuantitativos y cualitativos mencionados anteriormente, también se consideran los principales riesgos identificados en el Mapa de Riesgos del Grupo Inditex.

Los potenciales riesgos identificados a través de la Matriz de Alcance de SCIIF se tienen en cuenta a la hora de elaborar el Mapa de Riesgos del Grupo. Dicho Mapa se actualiza anualmente por el Departamento de Gestión de Riesgos (dependiente de Dirección General de Finanzas) con la colaboración de todas las áreas implicadas de la Organización. De esta forma el Grupo puede considerar el impacto que el resto de riesgos clasificados en las categorías de financieros, geopolíticos, tecnológicos, medioambientales, sociales y de gobierno, puedan tener sobre los estados financieros.

- **Qué órgano de gobierno de la entidad supervisa el proceso.**

Todo el proceso es supervisado y aprobado anualmente por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

F.3. Actividades de control

Informe, señalando sus principales características, si dispone al menos de:

F.3.1. Procedimientos de revisión y autorización de la información financiera y la descripción del SCIIF, a publicar en los mercados de valores, indicando sus responsables, así como de documentación descriptiva de los flujos de actividades y controles (incluyendo los relativos a riesgo de fraude) de los distintos tipos de transacciones que puedan afectar de modo material a los estados financieros, incluyendo el procedimiento de cierre contable y la revisión específica de los juicios, estimaciones, valoraciones y proyecciones relevantes.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, es responsabilidad de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento revisar las cuentas anuales y la información periódica que deba suministrar el Consejo de Administración a los mercados y a sus órganos de supervisión, vigilando en todo momento el cumplimiento de los requerimientos legales y de la correcta aplicación en su elaboración de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Igualmente, el mencionado Reglamento señala que la citada Comisión se reunirá trimestralmente a fin de revisar la información financiera periódica que haya de remitirse a las autoridades bursátiles, así como la información que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

Asimismo, el Área SCIIF monitoriza el funcionamiento del SCIIF informando a la Dirección General de Finanzas y, en su caso, a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de los resultados obtenidos en su monitorización.

El Grupo tiene mecanismos de revisión de la información financiera. Cada una de las estructuras organizativas es responsable de revisar la información financiera reportada. A nivel financiero corporativo se realizan revisiones analíticas de la información financiera reportada por dichas estructuras. Con anterioridad a la formulación de las cuentas anuales y a la aprobación de los estados financieros semestrales, la Dirección General de Finanzas y los auditores externos se reúnen a los efectos de analizar y evaluar la información financiera.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento remite esta información al Consejo de Administración, que es el responsable último de su aprobación para su posterior publicación al mercado.

El Grupo tiene documentados sus principales procesos de negocio con alcance del SCIIF. Cada proceso se estructura en un conjunto de subprocesos, con sus correspondientes flujogramas, que contienen las actividades que intervienen, de forma directa o indirecta, en la generación de la información financiera.

Estos procesos describen los controles que permiten responder adecuadamente a los riesgos asociados al logro de los objetivos relacionados con la fiabilidad e integridad de la información financiera, identificando aquellos riesgos susceptibles de desembocar en fraude contable, de tal forma que permiten prevenir, detectar, mitigar y corregir el riesgo de que se produzcan errores con la antelación necesaria. Cada proceso SCIIF tiene asociada su matriz de riesgos y controles, diferenciando entre aquellos que se realizan localmente y aquellos que se ejecutan corporativamente para todo el Grupo. El diseño de los flujogramas, la descripción de los distintos procesos y subprocesos y la identificación de los riesgos y controles se realiza a través de una aplicación informática de modelado de procesos.

Esta aplicación permite mantener en un único entorno la documentación relacionada con los procesos SCIIF del Grupo, facilitando la homogeneidad en los procesos ya que los flujogramas, narrativos y matrices de riesgos y controles están integrados.

El modelo de monitorización del SCIIF se ejecuta apoyándose en una herramienta destinada a la administración y supervisión de sistemas de control interno. En dicha herramienta se asigna a cada actividad de control sus responsables, quienes las ejecutan con la periodicidad definida.

Cada uno de los procesos tiene asignado un responsable que evalúa trimestralmente el funcionamiento de los controles y es encargado de definir y mantener actualizado el proceso SCIIF del que es responsable.

El Área SCIIF monitoriza trimestralmente las evaluaciones realizadas por los responsables de los procesos sobre el funcionamiento de los controles. Asimismo, coordina y promueve la revisión periódica del diseño de los procesos y controles.

Adicionalmente, de forma anual el área SCIIF realiza un proceso de certificación interna mediante el cual, los responsables financieros de los mercados dentro del alcance de la monitorización del SCIIF, los responsables de los procesos y los directores corporativos de las áreas intervinientes en la elaboración de la información financiera y su monitorización certifican que se han ejecutado los controles bajo su ámbito de responsabilidad.

En relación con los procesos de cierre contable y de consolidación y reporting, la Dirección General de Finanzas emite las instrucciones con el calendario y el contenido de la información financiera a reportar por cada una de las estructuras financieras locales para la elaboración de los estados financieros consolidados.

En la matriz de riesgos y controles del proceso de cierre contable del SCIIF se identifican riesgos e incluyen controles relacionados con juicios, estimaciones, valoraciones y proyecciones relevantes.

F.3.2. Políticas y procedimientos de control interno sobre los sistemas de información (entre otras, sobre seguridad de acceso, control de cambios, operación de los mismos, continuidad operativa y segregación de funciones) que soporten los procesos relevantes de la entidad en relación a la elaboración y publicación de la información financiera.

El marco de control interno de los sistemas de información del Grupo está orientado al establecimiento de controles sobre los principales procesos de negocio, los cuales, se encuentran íntimamente relacionados con las Tecnologías de la Información (en adelante, las "TI").

A partir de la relación de procesos de negocio y los sistemas asociados, se realiza un análisis de riesgos básicos que permite a la Compañía priorizar y focalizarse en aquellos ámbitos de las TI que considere de especial relevancia.

Dentro del marco de controles TI SCIIF definido por el Grupo se identifican una serie de controles generales sobre las aplicaciones entre los que se encuentran los siguientes dominios:

- La seguridad en el acceso a programas y a datos.
- La aplicación de medidas de seguridad lógica y seguridad física.
- El control y monitorización sobre los cambios en las aplicaciones y sus datos.
- La segregación de entornos.
- La correcta operación de las aplicaciones.

- La disponibilidad de los datos y continuidad de las aplicaciones.

Cabe mencionar que el diseño de estos controles está sujeto a una revisión anual, con el objetivo de, si se considera necesario, ejecutar los cambios que garanticen que los riesgos asociados sean mitigados de forma suficiente. Como consecuencia de esta revisión, en el ejercicio 2022 se han incluido nuevos controles cuya finalidad es fortalecer los procesos de control sobre los permisos privilegiados de las plataformas en el alcance.

Anualmente se ejecuta una monitorización del funcionamiento de estos controles sobre las aplicaciones identificadas dentro del alcance del SCIIF. A nivel general, el criterio para identificar estas aplicaciones dentro de dicho alcance es que intervengan de forma significativa en la elaboración y control de la información financiera.

El resultado de la monitorización realizada sobre estos controles se reporta a la Dirección General de Finanzas a través del informe anual de evaluación de controles SCIIF.

Cabe destacar que, en su proceso de diseño e implementación de aplicaciones y productos, el Grupo ha definido un marco metodológico que establece distintos requerimientos orientados a asegurar que la solución a implementar cumple tanto con las funciones solicitadas por el usuario como con los estándares de seguridad establecidos.

Del mismo modo, el Grupo dispone de los mecanismos y procedimientos de contingencia, que están definidos para garantizar la recuperación de los sistemas de información en caso de falta de disponibilidad.

Durante el ejercicio 2022, se han mantenido reuniones trimestrales del Comité de Seguridad de la Información, órgano encargado de asegurar que las buenas prácticas sobre la gestión de la seguridad de la información se apliquen de manera efectiva y consistente en toda la organización, reduciendo los riesgos que afecten a la seguridad al mínimo aceptable, teniendo en cuenta el negocio de la compañía.

La composición de dicho Comité a 31 de enero de 2023 es la siguiente:

- El Director General de Operaciones, Transformación Sostenible y Digital.
- El Secretario General y del Consejo.
- El Director de Digital.
- El Director de Seguridad de la Información (CISO).
- El Director General de Finanzas.
- La Directora de Auditoría Interna.
- La Directora de Cumplimiento.

En la última reunión celebrada el 5 de diciembre de 2022, asistió el Consejero Delegado, Óscar García Maceiras, quien presidirá dicho comité a partir del 1 de febrero de 2023.

A través de la Política de Seguridad de la Información se establecen los principios y directrices con los que Inditex protegerá su información, de conformidad con la normativa aplicable y con sus valores éticos, definidos en el Código de Conducta y Prácticas Responsables, así como con lo previsto en el Reglamento del Comité de Seguridad de la Información y en otra normativa interna que resulte de aplicación.

La Política establece los siguientes principios generales sobre los que deberá articularse:

- (i) la clasificación de la información atendiendo a su valor, importancia y criticidad para el negocio;
- (ii) el uso limitado de los sistemas a fines lícitos y exclusivamente profesionales;
- (iii) la segregación de funciones con la finalidad de evitar riesgos;
- (iv) el establecimiento, cuando resulte necesario o conveniente, de periodos de retención de la información;
- (v) el desarrollo de procedimientos de control de acceso a la información por terceros;
- (vi) la seguridad de la información en los sistemas;
- (vii) la implementación de un proceso de gestión de continuidad que permita garantizar la recuperación de la información crítica para el Grupo en caso de desastre; y
- (viii) la adecuación de los sistemas de información y comunicaciones del Grupo a las exigencias de la legislación vigente.

El Departamento de Seguridad de la Información ejercita su función de control de manera independiente y tiene como responsabilidad implementar los principios definidos en la Política de Seguridad y monitorizar su cumplimiento, así como el de todos los requerimientos derivados de las leyes, normas y buenas prácticas en materia de seguridad de la Información que sean de aplicación. A lo largo del ejercicio y desarrollando el contenido de la Política de Seguridad, se ha aprobado el Estatuto del Director de Seguridad de la Información, que tiene como finalidad definir el marco de actuación, las competencias y las responsabilidades internas y externas de la función de Seguridad de la Información.

F.3.3. Políticas y procedimientos de control interno destinados a supervisar la gestión de las actividades subcontratadas a terceros, así como de aquellos aspectos de evaluación, cálculo o valoración encomendados a expertos independientes, que puedan afectar de modo material a los estados financieros.

Dentro de los procesos del SCIIF existen controles sobre los cálculos realizados por terceros, así como los criterios utilizados, con el objetivo de mitigar los riesgos que pudieran impactar en la información financiera.

La contratación de servicios externos se realiza por los responsables de las áreas correspondientes, asegurando la competencia, capacitación técnica y legal e independencia de los profesionales contratados.

F.4. Información y comunicación

Informe, señalando sus principales características, si dispone al menos de:

F.4.1. Una función específica encargada de definir, mantener actualizadas las políticas contables (área o departamento de políticas contables) y resolver dudas o conflictos derivados de su interpretación, manteniendo una comunicación fluida con los responsables de las operaciones en la organización, así como un manual de políticas contables actualizado y comunicado a las unidades a través de las que opera la entidad.

El área de Reporting Externo perteneciente al Departamento de Planificación y Control de Gestión es la responsable de la elaboración, publicación, implantación y actualización del Manual de Normativa Contable del Grupo. Dicha área tiene asignadas, entre otras, las siguientes responsabilidades en relación con las políticas contables del Grupo:

- Definir el tratamiento contable de las operaciones que constituyen la actividad del Grupo.
- Definir y actualizar las prácticas contables del Grupo.
- Resolver las dudas y conflictos derivados de la interpretación de las normas contables.
- Homogeneizar las prácticas contables del Grupo.

En dicho manual se recogen las diferentes operaciones propias del negocio y su tratamiento contable de acuerdo al marco contable de referencia del Grupo Inditex.

El manual se actualiza periódicamente. En este proceso de actualización, el área de Reporting Externo incorpora todas aquellas novedades contables identificadas y que han sido anticipadas a los responsables de la elaboración de los estados financieros.

La publicación y divulgación del manual se realiza a través del portal INET.

F.4.2. Mecanismos de captura y preparación de la información financiera con formatos homogéneos, de aplicación y utilización por todas las unidades de la entidad o del grupo, que soporten los estados financieros principales y las notas, así como la información que se detalle sobre el SCIIF.

El proceso de consolidación y preparación de los estados financieros consolidados se realiza de manera centralizada por el área de Reporting Externo dependiente del Departamento de Planificación y Control de Gestión.

La elaboración de la información financiera consolidada se inicia con la agregación de los estados financieros individuales de cada una de las sociedades que conforman el perímetro de consolidación, para su posterior consolidación en base a la normativa contable del Grupo.

La información financiera reportada a la CNMV se elabora a partir de los estados financieros consolidados obtenidos a través de la citada herramienta, así como de cierta información complementaria reportada por los mercados, necesaria para la elaboración de la memoria anual y/o semestral. Paralelamente, se realizan controles específicos para la validación de la integridad de dicha información.

El Consejo de Administración aprobó, en su sesión de 14 de diciembre de 2020, la Política Relativa a la Comunicación de Información Económico – Financiera, No Financiera y Corporativa del Grupo, que establece el marco de actuación y define los principios generales que debe regir la comunicación por la Sociedad de Información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de los canales regulados y no regulados.

Dicha Política establece que el Consejo de Administración, como órgano supervisor al más alto nivel de la información económico-financiera, no financiera y corporativa, debe asegurar la máxima difusión y calidad de la información suministrada a los grupos de interés y al mercado en general, de conformidad con, entre otros, los principios generales de transparencia, objetividad, veracidad, oportunidad y simetría en la difusión de la información.

F.5. Supervisión del funcionamiento del sistema

Informe, señalando sus principales características, al menos de:

F.5.1. Las actividades de supervisión del SCIIF realizadas por la comisión auditoría, así como si la entidad cuenta con una función de auditoría interna que tenga entre sus competencias la de apoyo a la comisión en su labor de supervisión del sistema de control interno, incluyendo el SCIIF. Asimismo se informará del alcance de la evaluación del SCIIF realizada en el ejercicio y del procedimiento por el cual el encargado de ejecutar la evaluación comunica sus resultados, si la entidad cuenta con un plan de acción que detalle las eventuales medidas correctoras, y si se ha considerado su impacto en la información financiera.

En relación al procedimiento de evaluación del SCIIF y al procedimiento establecido para comunicar sus resultados, el área SCIIF realiza una monitorización trimestral de la ejecución de los controles, a través de los responsables de los procesos, que impactan en la información financiera, solicitando y revisando una muestra de evidencias a los responsables de control.

Como resultado de esta monitorización, se identifican los puntos de mejora a los que se les asigna un plan de acción para subsanarlos y sobre los que se realiza seguimiento para asegurar su cumplimiento.

Asimismo, el área SCIIF elabora trimestralmente un informe con el resultado de cada control, las principales líneas de actuación realizadas durante el trimestre y las incidencias que se han identificado. Estos informes se reportan a la Dirección General de Finanzas, a los responsables de los departamentos financieros y al Departamento de Auditoría Interna.

De forma específica, en relación con las actividades de supervisión del SCIIF, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha desarrollado, entre otras, las siguientes actividades durante el ejercicio social 2022:

- Ha revisado las cuentas anuales consolidadas del Grupo y la información financiera periódica, trimestral y semestral, que debe suministrar el Consejo de Administración a los mercados y a sus órganos de supervisión, vigilando el cumplimiento de los requerimientos legales y la correcta aplicación en su elaboración de los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- En las labores de supervisión de Auditoría Interna, ha aprobado el informe anual de actividades, su presupuesto y el plan de auditoría interna anual, el cual incluye auditorías específicas sobre procesos SCIIF, de acuerdo a un plan de cobertura plurianual establecido.
- Ha analizado el plan de auditoría anual de los auditores externos, que incluye los objetivos de auditoría basados en la evaluación de riesgos de la información financiera, así como las principales áreas de interés o transacciones significativas objeto de revisión en el ejercicio.
- Ha revisado con los auditores externos y con Auditoría Interna las observaciones del sistema de control interno identificadas, en su caso, en el desarrollo de los distintos trabajos de auditoría y revisión. A su vez, tanto los auditores externos como Auditoría Interna han informado periódicamente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del grado de implantación de las recomendaciones puestas de manifiesto en la realización de sus trabajos.
- Ha mantenido reuniones periódicas con otros departamentos corporativos del Grupo Inditex, con el objetivo de supervisar la eficacia de los sistemas de control interno del Grupo, incluido el SCIIF, comprobando la adecuación e integridad de los mismos y el grado de implantación de los planes de acción para cumplimentar las recomendaciones de auditoría.

Auditoría Interna es una función corporativa que se encuadra en la actual estructura organizativa, mediante la vinculación directa con el Consejo de Administración, lo que le permite garantizar la plena independencia en sus actuaciones. Dicha vinculación se articula a través de la dependencia funcional de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

El área se gestiona de forma centralizada desde la sede corporativa y cuenta con representantes en aquellas zonas geográficas donde la presencia del Grupo Inditex lo justifica. Adicionalmente, se organiza por áreas de especialización, lo que permite obtener un conocimiento más profundo de los riesgos y procesos.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento aprueba anualmente el presupuesto que habilita los medios, humanos y materiales, internos y externos del Departamento de Auditoría Interna.

Entre los objetivos de la función de Auditoría Interna se encuentra la evaluación de las exposiciones al riesgo y la adecuación y eficacia de los controles en respuesta a los riesgos identificados y, en concreto los relacionados con la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa.

En base a la Matriz de Alcance del SCIIF, Auditoría Interna elabora un plan plurianual de revisión periódica del SCIIF, que es presentado y aprobado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento con carácter anual.

Este plan plurianual conlleva la realización de revisiones del SCIIF para los procesos y componentes significativos en los estados financieros del Grupo, estableciéndose prioridades de revisión en función de los riesgos identificados. La ejecución de este plan se materializa a través de planificaciones anuales que determinan el alcance de las revisiones anuales del SCIIF. La adecuación de este plan se reevalúa cada año tras realizarse la actualización del proceso de identificación y evaluación de riesgos de información financiera. De forma adicional, las planificaciones anuales incluyen el cumplimiento de lo establecido en las Políticas internas vigentes en el Grupo Inditex, entre la que se encuentra la Política SCIIF.

En particular, son objeto de revisión el diseño y el funcionamiento efectivo de los controles claves transaccionales y de los controles generales sobre las principales aplicaciones informáticas intervinientes en la elaboración de la información financiera, así como una revisión del entorno general de control.

Para el desarrollo de sus actividades, Auditoría Interna utiliza distintas técnicas de auditoría, fundamentalmente entrevistas, revisiones analíticas, pruebas específicas de controles, revisando tanto la eficacia del diseño como el funcionamiento efectivo de los mismos, revisiones de la eficacia de los sistemas informáticos y pruebas sustantivas.

Los resultados de los trabajos, junto con las medidas correctoras propuestas en su caso, se reportan a la Dirección General de Finanzas y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La implantación de estas medidas es objeto de un posterior seguimiento por parte de Auditoría Interna y de reporte a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

F.5.2. Si cuenta con un procedimiento de discusión mediante el cual, el auditor de cuentas (de acuerdo con lo establecido en las NTA), la función de auditoría interna y otros expertos puedan comunicar a la alta dirección y a la comisión de auditoría o administradores de la entidad las debilidades significativas de control interno identificadas durante los procesos de revisión de las cuentas anuales o aquellos otros que les hayan sido encomendados. Asimismo, informará de si dispone de un plan de acción que trate de corregir o mitigar las debilidades observadas.

Auditoría Interna comunica periódicamente a la Dirección General de Finanzas y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento las debilidades de control interno identificadas en las revisiones llevadas a cabo, así como el seguimiento de los planes de acción establecidos para su resolución o mitigación.

A su vez, el auditor externo mantiene reuniones periódicas con la Dirección General de Finanzas y Auditoría Interna, tanto para la obtención de información como para comunicar las potenciales debilidades de control que fuesen detectadas, en su caso, en el desarrollo de su actividad.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento trata en sus reuniones las eventuales debilidades de control que pudieran afectar a los estados financieros, requiriendo, en su caso, a las áreas afectadas la información necesaria, para así evaluar los efectos que pudieran producirse sobre los estados financieros.

El artículo 45.5 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que: *“El Consejo de Administración velará por que las cuentas anuales se elaboren de conformidad con la normativa contable, procurando que las mismas se formulen definitivamente de manera tal que no haya lugar a salvedades por parte del auditor. No obstante, en el supuesto excepcional de que el auditor emita su opinión con salvedades, y el Consejo de Administración considere que debe mantener su criterio, explicará públicamente el contenido y el alcance de la discrepancia. Lo anterior, sin perjuicio de la información que el Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento facilite públicamente a los accionistas en la Junta General.”*

Al objeto de cumplir con lo dispuesto en dicho artículo 45.5, en las reuniones mantenidas entre la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y los auditores externos se anticipa cualquier discusión o diferencia de criterio existente. A su vez, el auditor externo informa, en su caso, de los principales aspectos de mejora sobre control interno que haya identificado como consecuencia de su trabajo. Adicionalmente, la Dirección informa sobre el grado de implantación de los correspondientes planes de acción establecidos para corregir o mitigar los aspectos identificados.

Por otra parte, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento se reúne con los auditores de las cuentas individuales y consolidadas a fin de revisar, por un lado, las cuentas anuales del Grupo y, por otro, determinada información financiera periódica que debe suministrar el Consejo de Administración a los mercados y a sus órganos de supervisión, vigilando el cumplimiento de los requerimientos legales y la correcta aplicación en su elaboración de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Además, la Comisión recibe regularmente del auditor de cuentas información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, hace el seguimiento de las recomendaciones propuestas por el auditor de cuentas y puede requerir su colaboración cuando lo estime necesario.

Durante el ejercicio 2022, Auditoría Interna ha estado presente en 5 de las 6 sesiones mantenidas por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y el auditor externo en 4 sesiones.

F.6. Otra información relevante

0

F.7. Informe del auditor externo

Informe de:

F.7.1. Si la información del SCIIF remitida a los mercados ha sido sometida a revisión por el auditor externo, en cuyo caso la entidad debería incluir el informe correspondiente como anexo. En caso contrario, debería informar de sus motivos.

La Dirección del Grupo somete a revisión, por parte del auditor externo, la información relativa al SCIIF, incluida en este apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2022 elaborada por la Dirección del Grupo.

G. Grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo

Indique el grado de seguimiento de la sociedad respecto de las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

En el caso de que alguna recomendación no se siga o se siga parcialmente, se deberá incluir una explicación detallada de sus motivos de manera que los accionistas, los inversores y el mercado en general, cuenten con información suficiente para valorar el proceder de la sociedad. No serán aceptables explicaciones de carácter general.

1. Que los estatutos de las sociedades cotizadas no limiten el número máximo de votos que pueda emitir un mismo accionista, ni contengan otras restricciones que dificulten la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado.

Cumple x Explique

2. Que, cuando la sociedad cotizada esté controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no, y tenga, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolle actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas informe públicamente con precisión acerca de:

- Las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales.
- Los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de intereses que puedan presentarse.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

3. Que durante la celebración de la junta general ordinaria, como complemento de la difusión por escrito del informe anual de gobierno corporativo, el presidente del consejo de administración informe verbalmente a los accionistas, con suficiente detalle, de los aspectos más relevantes del gobierno corporativo de la sociedad y, en particular:

- De los cambios acaecidos desde la anterior junta general ordinaria.
- De los motivos concretos por los que la compañía no sigue alguna de las recomendaciones del Código de Gobierno Corporativo y, si existieran, de las reglas alternativas que aplique en esa materia.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

4. Que la sociedad defina y promueva una política relativa a la comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales en el marco de su implicación en la sociedad, así como con los asesores de voto que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de

mercado y dé un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición. Y que la sociedad haga pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo.

Y que, sin perjuicio de las obligaciones legales de difusión de información privilegiada y otro tipo de información regulada, la sociedad cuente también con una política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de los canales que considere adecuados (medios de comunicación, redes sociales u otras vías) que contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

5. Que el consejo de administración no eleve a la junta general una propuesta de delegación de facultades, para emitir acciones o valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, por un importe superior al 20% del capital en el momento de la delegación.

Y que cuando el consejo de administración apruebe cualquier emisión de acciones o de valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, la sociedad publique inmediatamente en su página web los informes sobre dicha exclusión a los que hace referencia la legislación mercantil.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

6. Que las sociedades cotizadas que elaboren los informes que se citan a continuación, ya sea de forma preceptiva o voluntaria, los publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria, aunque su difusión no sea obligatoria:

- Informe sobre la independencia del auditor.
- Informes de funcionamiento de las comisiones de auditoría y de nombramientos y retribuciones.
- Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

7. Que la sociedad transmita en directo, a través de su página web, la celebración de las juntas generales de accionistas.

Y que la sociedad cuente con mecanismos que permitan la delegación y el ejercicio del voto por medios telemáticos e incluso, tratándose de sociedades de elevada capitalización y en la medida en que resulte

proporcionado, la asistencia y participación activa en la Junta General.

Cumple x Explique

8. Que la comisión de auditoría vele por que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable. Y que en aquellos supuestos en que el auditor de cuentas haya incluido en su informe de auditoría alguna salvedad, el presidente de la comisión de auditoría explique con claridad en la junta general el parecer de la comisión de auditoría sobre su contenido y alcance, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la junta, junto con el resto de propuestas e informes del consejo, un resumen de dicho parecer.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

9. Que la sociedad haga públicos en su página web, de manera permanente, los requisitos y procedimientos que aceptará para acreditar la titularidad de acciones, el derecho de asistencia a la junta general de accionistas y el ejercicio o delegación del derecho de voto.

Y que tales requisitos y procedimientos favorezcan la asistencia y el ejercicio de sus derechos a los accionistas y se apliquen de forma no discriminatoria.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

10. Que cuando algún accionista legitimado haya ejercitado, con anterioridad a la celebración de la junta general de accionistas, el derecho a completar el orden del día o a presentar nuevas propuestas de acuerdo, la sociedad:
- Difunda de inmediato tales puntos complementarios y nuevas propuestas de acuerdo.
 - Haga público el modelo de tarjeta de asistencia o formulario de delegación de voto o voto a distancia con las modificaciones precisas para que puedan votarse los nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdo en los mismos términos que los propuestos por el consejo de administración.
 - Someta todos esos puntos o propuestas alternativas a votación y les aplique las mismas reglas de voto que a las formuladas por el consejo de administración, incluidas, en particular, las presunciones o deducciones sobre el sentido del voto.
 - Con posterioridad a la junta general de accionistas, comunique el desglose del voto sobre tales puntos complementarios o propuestas alternativas.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

11. Que, en el caso de que la sociedad tenga previsto pagar primas de asistencia a la junta general de accionistas, establezca, con anterioridad, una política general sobre tales primas y que dicha política sea estable.

Cumple parcialmente Explique No aplicable x

12. Que el consejo de administración desempeñe sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispense el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y se guíe por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa.

Y que en la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, procure conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

13. Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros.

Cumple x Explique

14. Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

- sea concreta y verificable;
- asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración; y
- favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

Que el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de esta política de selección de consejeros y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

15. Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad.

Y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

16. Que el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

Este criterio podrá atenuarse:

- En sociedades de elevada capitalización en las que sean escasas las participaciones accionariales que tengan legalmente la consideración de significativas.
- Cuando se trate de sociedades en las que exista una pluralidad de accionistas representados en el consejo de administración y no tengan vínculos entre sí.

Cumple x Explique

17. Que el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros.

Que, sin embargo, cuando la sociedad no sea de elevada capitalización o cuando, aun siéndolo, cuente con un accionista o varios actuando concertadamente, que controlen más del 30% del capital social, el número de consejeros independientes represente, al menos, un tercio del total de consejeros.

Cumple x Explique

18. Que las sociedades hagan pública a través de su página web, y mantengan actualizada, la siguiente información sobre sus consejeros:

- Perfil profesional y biográfico.
- Otros consejos de administración a los que pertenezcan, se trate o no de sociedades cotizadas, así como sobre las demás actividades retribuidas que realice cualquiera que sea su naturaleza.
- Indicación de la categoría de consejero a la que pertenezcan, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos.
- Fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones.
- Acciones de la compañía, y opciones sobre ellas, de las que sean titulares.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

19. Que en el informe anual de gobierno corporativo, previa verificación por la comisión de nombramientos, se expliquen las razones por las cuales se hayan nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3% del capital; y se expongan las razones por las que no se hubieran atendido,

en su caso, peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable x

20. Que los consejeros dominicales presenten su dimisión cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. Y que también lo hagan, en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de sus consejeros dominicales.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

21. Que el consejo de administración no proponga la separación de ningún consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concorra justa causa, apreciada por el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el consejero pase a ocupar nuevos cargos o contraiga nuevas obligaciones que le impidan dedicar el tiempo necesario al desempeño de las funciones propias del cargo de consejero, incumpla los deberes inherentes a su cargo o incurra en algunas de las circunstancias que le hagan perder su condición de independiente, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable.

También podrá proponerse la separación de consejeros independientes como consecuencia de ofertas públicas de adquisición, fusiones u otras operaciones corporativas similares que supongan un cambio en la estructura de capital de la sociedad, cuando tales cambios en la estructura del consejo de administración vengan propiciados por el criterio de proporcionalidad señalado en la recomendación 16.

Cumple x Explique

22. Que las sociedades establezcan reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, que les obliguen a informar al consejo de administración de cualquier causa penal en las que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

Y que, habiendo sido informado o habiendo conocido el consejo de otro modo alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, examine el caso tan pronto como sea posible y, atendiendo a las circunstancias concretas, decida, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, si debe o no adoptar alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese. Y que se informe al respecto en el informe anual de gobierno corporativo, salvo que concurren circunstancias especiales que lo justifiquen, de lo que deberá dejarse constancia en acta. Ello sin perjuicio de la información que la sociedad deba difundir, de

resultar procedente, en el momento de la adopción de las medidas correspondientes.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

23. Que todos los consejeros expresen claramente su oposición cuando consideren que alguna propuesta de decisión sometida al consejo de administración puede ser contraria al interés social. Y que otro tanto hagan, de forma especial, los independientes y demás consejeros a quienes no afecte el potencial conflicto de intereses, cuando se trate de decisiones que puedan perjudicar a los accionistas no representados en el consejo de administración.

Y que cuando el consejo de administración adopte decisiones significativas o reiteradas sobre las que el consejero hubiera formulado serias reservas, este saque las conclusiones que procedan y, si optara por dimitir, explique las razones en la carta a que se refiere la recomendación siguiente.

Esta recomendación alcanza también al secretario del consejo de administración, aunque no tenga la condición de consejero.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

24. Que cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, explique de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del consejo de administración.

Y que, sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el informe anual de gobierno corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la sociedad publique a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el consejero.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

25. Que la comisión de nombramientos se asegure de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

Y que el reglamento del consejo establezca el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

26. Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, ocho veces al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

27. Que las inasistencias de los consejeros se reduzcan a los casos indispensables y se cuantifiquen en el informe anual de gobierno corporativo. Y que, cuando deban producirse, se otorgue representación con instrucciones.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

28. Que cuando los consejeros o el secretario manifiesten preocupación sobre alguna propuesta o, en el caso de los consejeros, sobre la marcha de la sociedad y tales preocupaciones no queden resueltas en el consejo de administración, a petición de quien las hubiera manifestado, se deje constancia de ellas en el acta.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

29. Que la sociedad establezca los cauces adecuados para que los consejeros puedan obtener el asesoramiento preciso para el cumplimiento de sus funciones incluyendo, si así lo exigieran las circunstancias, asesoramiento externo con cargo a la empresa.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

30. Que, con independencia de los conocimientos que se exijan a los consejeros para el ejercicio de sus funciones, las sociedades ofrezcan también a los consejeros programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

31. Que el orden del día de las sesiones indique con claridad aquellos puntos sobre los que el consejo de administración deberá adoptar una decisión o acuerdo para que los consejeros puedan estudiar o recabar, con carácter previo, la información precisa para su adopción.

Cuando, excepcionalmente, por razones de urgencia, el presidente quiera someter a la aprobación del consejo de administración decisiones o acuerdos que no figuraran en el orden del día, será preciso el consentimiento previo y expreso de la mayoría de los consejeros presentes, del que se dejará debida constancia en el acta.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

32. Que los consejeros sean periódicamente informados de los movimientos en el accionariado y de la opinión que los accionistas significativos, los inversores y las agencias de calificación tengan sobre la sociedad y su grupo.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

33. Que el presidente, como responsable del eficaz funcionamiento del consejo de administración, además de ejercer las funciones que tiene legal y estatutariamente atribuidas, prepare y someta al consejo de administración un programa de fechas y asuntos a tratar; organice y coordine la evaluación periódica del consejo, así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad; sea responsable de la dirección del consejo y de la efectividad de su funcionamiento; se asegure de que se dedica suficiente tiempo de discusión a las cuestiones estratégicas, y acuerde y revise los programas de

actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

34. Que cuando exista un consejero coordinador, los estatutos o el reglamento del consejo de administración, además de las facultades que le corresponden legalmente, le atribuya las siguientes: presidir el consejo de administración en ausencia del presidente y de los vicepresidentes, en caso de existir; hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros no ejecutivos; mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el gobierno corporativo de la sociedad; y coordinar el plan de sucesión del presidente.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

35. Que el secretario del consejo de administración vele de forma especial para que en sus actuaciones y decisiones el consejo de administración tenga presentes las recomendaciones sobre buen gobierno contenidas en este Código de buen gobierno que fueran aplicables a la sociedad.

Cumple x Cumple parcialmente

36. Que el consejo de administración en pleno evalúe una vez al año y adopte, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas respecto de:

- La calidad y eficiencia del funcionamiento del consejo de administración.
- El funcionamiento y la composición de sus comisiones.
- La diversidad en la composición y competencias del consejo de administración.
- El desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad.
- El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo.

Para la realización de la evaluación de las distintas comisiones se partirá del informe que estas eleven al consejo de administración, y para la de este último, del que le eleve la comisión de nombramientos.

Cada tres años, el consejo de administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la comisión de nombramientos.

Las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo deberán ser desglosadas en el informe anual de gobierno corporativo.

El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

37. Que cuando exista una comisión ejecutiva en ella haya presencia de al menos dos consejeros no ejecutivos, siendo al menos uno de ellos independiente; y que su secretario sea el de consejo de administración.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

38. Que el consejo de administración tenga siempre conocimiento de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la comisión ejecutiva y que todos los miembros del consejo de administración reciban copia de las actas de las sesiones de la comisión ejecutiva.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

39. Que los miembros de la comisión de auditoría en su conjunto, y de forma especial su presidente, se designen teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

40. Que bajo la supervisión de la comisión de auditoría, se disponga de una unidad que asuma la función de auditoría interna que vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y que funcionalmente dependa del presidente no ejecutivo del consejo o del de la comisión de auditoría.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

41. Que el responsable de la unidad que asuma la función de auditoría interna presente a la comisión de auditoría, para su aprobación por esta o por el consejo, su plan anual de trabajo, le informe directamente de su ejecución, incluidas las posibles incidencias y limitaciones al alcance que se presenten en su desarrollo, los resultados y el seguimiento de sus recomendaciones y le someta al final de cada ejercicio un informe de actividades.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

42. Que, además de las previstas en la ley, correspondan a la comisión de auditoría las siguientes funciones:

1) En relación con los sistemas de información y control interno:

- a) Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la sociedad y, en su caso, al grupo -incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción- revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.

- b) Velar por la independencia de la unidad que asume la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; aprobar o proponer la aprobación al consejo de la orientación y el plan de trabajo anual de la auditoría interna, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente en los riesgos relevantes (incluidos los reputacionales); recibir información periódica sobre sus actividades; y verificar que la alta dirección tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
- c) Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la sociedad, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la compañía que adviertan en el seno de la empresa o su grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.
- d) Velar en general por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.

2) En relación con el auditor externo:

- a. En caso de renuncia del auditor externo, examinar las circunstancias que la hubieran motivado.
- b. Velar que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia.
- c. Supervisar que la sociedad comunique a través de la CNMV el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido.
- d. Asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del consejo de administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la sociedad.
- e. Asegurar que la sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

43. Que la comisión de auditoría pueda convocar a cualquier empleado o directivo de la sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

44. Que la comisión de auditoría sea informada sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la sociedad para su análisis e informe previo al consejo de administración sobre sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

45. Que la política de control y gestión de riesgos identifique o determine al menos:

- (a) Los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros (entre otros los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance.
- (b) Un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la sociedad lo estime apropiado.
- (c) El nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable.
- (d) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse.
- (e) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos, incluidos los pasivos contingentes o riesgos fuera de balance.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

46. Que bajo la supervisión directa de la comisión de auditoría o, en su caso, de una comisión especializada del consejo de administración, exista una función interna de control y gestión de riesgos ejercida por una unidad o departamento interno de la sociedad que tenga atribuidas expresamente las siguientes funciones:

- (a) Asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, que se identifican, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afecten a la sociedad.
- (b) Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión.
- (c) Velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente en el marco de la política definida por el consejo de administración.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

47. Que los miembros de la comisión de nombramientos y de retribuciones –o de la comisión de nombramientos y la comisión de retribuciones, si estuvieren separadas– se

designen procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar y que la mayoría de dichos miembros sean consejeros independientes.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

48. Que las sociedades de elevada capitalización cuenten con una comisión de nombramientos y con una comisión de remuneraciones separadas.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

49. Que la comisión de nombramientos consulte al presidente del consejo de administración y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos.

Y que cualquier consejero pueda solicitar de la comisión de nombramientos que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

50. Que la comisión de retribuciones ejerza sus funciones con independencia y que, además de las funciones que le atribuya la ley, le correspondan las siguientes:

- (a) Proponer al consejo de administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- (b) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- (c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad.
- (d) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- (e) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

51. Que la comisión de retribuciones consulte al presidente y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

52. Que las reglas de composición y funcionamiento de las comisiones de supervisión y control figuren en el reglamento del consejo de administración y que sean consistentes con las aplicables a las comisiones legalmente obligatorias conforme a las recomendaciones anteriores, incluyendo:

(a) Que estén compuestas exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con mayoría de consejeros independientes.

(b) Que sus presidentes sean consejeros independientes.

(c) Que el consejo de administración designe a los miembros de estas comisiones teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de cada comisión, delibere sobre sus propuestas e informes; y que rinda cuentas, en el primer pleno del consejo de administración posterior a sus reuniones, de su actividad y que respondan del trabajo realizado.

(d) Que las comisiones puedan recabar asesoramiento externo, cuando lo consideren necesario para el desempeño de sus funciones.

(e) Que de sus reuniones se levante acta, que se pondrá a disposición de todos los consejeros.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

53. Que la supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, se atribuya a una o se reparta entre varias comisiones del consejo de administración que podrán ser la comisión de auditoría, la de nombramientos, una comisión especializada en sostenibilidad o responsabilidad social corporativa u otra comisión especializada que el consejo de administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, haya decidido crear. Y que tal comisión esté integrada únicamente por consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes y se les atribuyan específicamente las siguientes funciones mínimas que se indican en la recomendación siguiente.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

54. Las funciones mínimas a las que se refiere la recomendación anterior son las siguientes:

(a) La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.

(b) La supervisión de la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés. Asimismo se hará seguimiento del modo en que la entidad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.

(c) La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.

(d) La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajusten a la estrategia y política fijadas.

(e) La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

55. Que las políticas de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales identifiquen e incluyan al menos:

(a) Los principios, compromisos, objetivos y estrategia en lo relativo a accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de la corrupción y otras conductas ilegales.

(b) Los métodos o sistemas para el seguimiento de los resultados del cumplimiento de las políticas, de los riesgos asociados y su gestión.

(c) Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, incluido el relacionado con aspectos éticos y de conducta empresarial.

(d) Los canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés.

(e) Las prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

56. Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Cumple x Explique

57. Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Cumple x Cumple parcialmente Explique

58. Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones:

(a) Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.

(b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

(c) Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

59. Que el pago de los componentes variables de la remuneración quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Las entidades incluirán en el informe anual de remuneraciones de los consejeros los criterios en cuanto al tiempo requerido y métodos para tal comprobación en función de la naturaleza y características de cada componente variable.

Que, adicionalmente, las entidades valoren el establecimiento de una cláusula de reducción ('malus') basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

60. Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

61. Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega

de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

62. Que una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no puedan transferir su titularidad o ejercerlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

63. Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

64. Que los pagos por resolución del contrato no superen un importe establecido equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

A efectos de esta recomendación, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

Cumple x Cumple parcialmente Explique No aplicable

Otras informaciones de interés

1. Si existe algún aspecto relevante en materia de gobierno corporativo en la sociedad o en las entidades del grupo que no se haya recogido en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas de gobierno en la entidad o su grupo, detállelos brevemente.

2. Dentro de este apartado, también podrá incluirse cualquier otra información, aclaración o matiz relacionado con los anteriores apartados del informe en la medida en que sean relevantes y no reiterativos.

En concreto, se indicará si la sociedad está sometida a legislación diferente a la española en materia de gobierno corporativo y, en su caso, incluya aquella información que esté obligada a suministrar y sea distinta de la exigida en el presente informe.

3. La sociedad también podrá indicar si se ha adherido voluntariamente a otros códigos de principios éticos o de buenas prácticas, internacionales, sectoriales o de otro ámbito. En su caso, se identificará el código en cuestión y la fecha de adhesión. En particular, hará mención a si se ha adherido al Código de Buenas Prácticas Tributarias, de 20 de julio de 2010.

Los Códigos y compromisos globales asumidos voluntariamente por INDITEX son:

- *UNI GLOBAL UNION* (www.uniglobalunion.org). Promueve el respeto y la promoción de los derechos fundamentales y del trabajo digno en la red comercial y de distribución. Fecha de adhesión: 2 de octubre de 2009.
- *Pacto Mundial de Naciones Unidas* (www.globalcompact.org). Iniciativa de las Naciones Unidas para la promoción del diálogo social entre las empresas y la sociedad civil. Fecha de adhesión: 31 de octubre de 2001.
- *Ethical Trading Initiative* (ETI) (www.ethicaltrade.org). Plataforma de diálogo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las cadenas de suministro, integrada por empresas, organizaciones sindicales internacionales y organizaciones no gubernamentales. Fecha de adhesión: 17 de octubre de 2005.
- Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union (anteriormente ITGLWF) (www.industrialall-union.org). Para la promoción de los derechos humanos y sociales fundamentales en la cadena de producción de Inditex, incluyendo la definición de mecanismos de intervención y acción conjunta en la cadena de producción para la implantación del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores. Fecha de adhesión: 4 de octubre de 2007. El 4 de mayo de 2012 Inditex e IndustriALL firmaron el "Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del Acuerdo Marco Internacional en la cadena de producción de Inditex". El 8 de julio de 2014 el Acuerdo Marco entre ambas partes fue renovado en la sede de la OIT en Ginebra (Suiza). El 25 de abril de 2016 se firmó un nuevo Acuerdo entre Inditex e IndustriALL que crea la figura de "expertos sindicales" para la aplicación del Acuerdo Marco Global. El Acuerdo Marco Global fue renovado el 13 de noviembre de 2019. En esta nueva fase se ha acordado crear un Comité Sindical Global, donde estarán representados trabajadores de las principales áreas de producción de Inditex.
- *Zero Discharge of Hazardous Chemicals* (ZDHC): Organización que aúna el esfuerzo de marcas y representantes de las cadenas de suministro del sector textil y calzado comprometidos con la eliminación de determinadas sustancias químicas en el proceso de fabricación de productos textiles y calzado. Fecha de suscripción: 27 de noviembre de 2012.
- *Programa Better Work* de la OIT (www.betterwork.org). Plataforma para mejorar el cumplimiento con las normas laborales y la competitividad de las cadenas de suministro a escala global. Fecha de adhesión: octubre de 2007. En desarrollo de esta adhesión, el 9 de octubre de 2013 Inditex y Better Work firmaron un acuerdo específico de colaboración a través del cual Inditex se convierte en buyer partner directo del programa Better Work.
- *CEO Water Mandate* (www.ceowatermandate.org). Iniciativa de las Naciones Unidas para apoyar a las compañías en el desarrollo, implementación y comunicación de sus estrategias y políticas relacionadas con el agua. Fecha de adhesión: 30 de junio de 2011.
- *Sustainable Apparel Coalition* (www.apparelcoalition.org). Iniciativa del sector textil para desarrollar un índice de sostenibilidad común a fin de evaluar el desempeño de marcas retailers, proveedores y productos. Fecha de adhesión: 20 de octubre de 2011.
- *Textile Exchange* (www.textileexchange.org): Somos miembros de Textile Exchange, organización global sin ánimo de lucro, que tiene como uno de sus principales objetivos inspirar y equipar a las personas para acelerar la adopción de materiales preferentes mediante orientaciones claras y prácticas.
- *Better Cotton* (www.bettercotton.org). Iniciativa que desarrolla y fomenta buenas prácticas en el cultivo tradicional del algodón para beneficio de los que lo producen, del medioambiente y para asegurar el futuro del sector. Fecha de adhesión: 1 de julio de 2011.
- Código de buenas prácticas tributarias. Promueve una relación recíprocamente cooperativa entre la Administración Tributaria y las empresas. Fecha de adhesión: 21 de septiembre de 2010.
- Acuerdo de colaboración entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y el sector de la moda en España de fecha 23 de enero de 2007. Promueve la defensa y fomento de los derechos de los consumidores españoles en el mundo de la moda, especialmente en lo que se refiere a formación y a la promoción de una imagen de persona saludable.

- *Cotton Campaign* es una iniciativa de empresas y organizaciones del tercer sector para la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de los Derechos Humanos en el cultivo y el abastecimiento del algodón. Fecha de adhesión: 26 de octubre de 2012.
- *International Accord* (<https://internationalaccord.org/>). Acuerdo firmado en 2021 entre marcas y sindicatos internacionales, con organizaciones no gubernamentales como testigos para su cumplimiento, con el compromiso de continuar y expandir los esfuerzos para una industria textil segura y saludable iniciados en Bangladés en 2013. Inditex es miembro firmante original y forma parte del Comité de Dirección. El International Accord reconoce al RMG Sustainability Council (RSC) como la organización independiente que continúa con los esfuerzos en Bangladés. Fecha de firma: 01 de septiembre de 2021
- *Fur Free Alliance* (www.infurformation.com) Inditex forma parte del *Fur Free Retailer Program* de la *Fur Free Alliance*. La *Fur Free Alliance* es una coalición internacional de organizaciones para la protección de los animales, cuyo objetivo final es erradicar la explotación y la muerte de animales para la extracción de su piel. Fecha de adhesión: 1 de enero de 2014.
- *ACT (Action, Collaboration, Transformation)* es una iniciativa de colaboración entre marcas de distribución, proveedores y sindicatos para fomentar el salario decente en la cadena de suministro del sector textil. Como desarrollo del mismo se firmó un Memorando entre las marcas de ACT e IndustriALL Global Union para el establecimiento de las cadenas de producción de los principios de libertad de asociación, negociación colectiva y salario digno. Fecha de firma: 13 de marzo de 2015.
- *Canopy*: Como fundadores de la iniciativa Canopy Style, colaboramos con la organización Canopy para la protección de los bosques primarios y de alto valor ecológico, y en particular el compromiso de garantizar que no hay celulosa proveniente de este tipo de bosques en las fibras artificiales (viscosa, modal, Lyocell).
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE): Colaboramos activamente con CEOE, que es el principal interlocutor de las empresas en España ante el Gobierno e instituciones internacionales. Desde Inditex, formamos parte de varios grupos de trabajo vinculados a los distintos aspectos ligados a la sostenibilidad y la circularidad.
- Cruz Roja: Colaboramos desde 2004 con Cruz Roja en diversos programas de ayuda humanitaria relacionados con catástrofes naturales y situaciones análogas. A lo largo de los últimos 18 años hemos cooperado en situaciones de emergencia en países como India, China, Japón, México, Australia, Italia o España, entre otros. Asimismo, colaboramos con Cruz Roja de forma estable a través de programas como Salta o nuestro programa de recogida de ropa.
- Organic Cotton Accelerator (OCA Foundation). Afiliación a OCA Foundation en 2016 como miembro fundador y del Comité de Inversión con el compromiso de contribuir al desarrollo de un mercado del algodón ecológico responsable y saludable para todos involucrados.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): Firma de Acuerdo Público Privado (PPP en sus siglas en inglés) global dirigido a fomentar el respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo en el sector del algodón. Fecha de firma: 11 de mayo de 2017. También formamos parte de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, la cual tiene como objetivo crear una cultura laboral que sea respetuosa e inclusiva con las personas con discapacidad en todo el mundo. Promueven que las políticas y prácticas de empleo incluyan a las personas con discapacidad en todos los ámbitos, y ayudan a crear conciencia en las empresas para que la inclusión de la discapacidad sea un pilar de su compromiso social. Fecha de firma: 25 de enero de 2023.
- *Open for Business*: Coalición que reúne a compañías globales de referencia que abogan por la inclusión y los derechos del Colectivo LGBTQ+ (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales) para demostrar que las sociedades más inclusivas son mejores para los negocios y que las empresas que promueven la inclusión del Colectivo LGBTQ+ son más dinámicas, más productivas e innovadoras. Inditex forma parte desde 2016.
- *Open to All*: Inditex forma parte de las compañías que apoyan *Open to All*, y ha firmado en 2022 el compromiso "*Mitigate Racial Bias in Retail Charter*", una campaña liderada por empresas del sector del retail en Estados Unidos que lucha contra la discriminación racial y promueve que todas las personas que entran en nuestros establecimientos sean bienvenidas independientemente de su raza, etnia, origen, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, religión o discapacidad.
- *Fashion Industry Charter for Climate Action*. Acuerdo firmado con la Oficina de Cambio Climático de las Naciones Unidas. Alineado con los objetivos del Acuerdo de París, el Charter establece un objetivo inicial de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en un 30% para el ejercicio social 2030. Fecha de firma: 28 de noviembre de 2018.
- *Better Than Cash Alliance*: Es una alianza de gobiernos, empresas y diversas organizaciones internacionales, con sede en Naciones Unidas, cuyo objetivo es promover globalmente la transición hacia una economía digital. Inditex enfoca su colaboración con la Alianza en la digitalización y educación financiera de la cadena de suministro. Fecha de adhesión: noviembre de 2018.
- *Sustainable Fibre Alliance (SFA)*: Organización internacional sin ánimo de lucro que trabaja en el ámbito de las cadenas de suministro de cashmere, desde los pastores hasta los *retailers*. Su objetivo es promover un estándar de sostenibilidad global para la producción de cashmere con el fin de preservar y restaurar los pastos, garantizar el bienestar animal y asegurar los medios de vida. Año de adhesión: 2019.
- *Tent Partnership for Refugees*: Red global de más de 200 empresas fundada por la entidad sin fines lucrativos *Tent Foundation* con el objetivo de movilizar el sector privado para generar alianzas que mejoren la vida de las personas refugiadas.
- *The Fashion Pact* (<https://thefashionpact.org/>). Acuerdo entre empresas del sector de la moda que se compromete a establecer objetivos concretos para hacer frente a los retos de la industria en materia de lucha contra el cambio climático,

cuidado de los océanos y conservación de la biodiversidad.
Fecha de adhesión: 23 de agosto de 2019.

- *Global Fashion Agenda (GFA)* (<https://globalfashionagenda.com/>): Desde la Compañía seguimos trabajando en mejorar y dar continuidad a los compromisos en materia de circularidad comprometidos con la GFA y conseguidos en 2020, que se conocen como los *GFA 2020 Commitments*. Nuestras tiendas siguen ofreciendo el programa de recogida de prendas usadas, continuamos formando a nuestros equipos de diseño en circularidad y hemos acelerado nuestra actividad para escalar el reciclaje *textile to textile*. Fecha de adhesión a los *GFA 2020 Commitments*: 11 de mayo de 2017.
- *Accelerating Circularity*: Proyecto colaborativo de la industria de la confección en el que se aúnan esfuerzos de distintos operadores, de ámbitos que van desde la recogida de residuos, el reciclaje, la producción de fibra o la distribución textil, para impulsar la circularidad. Con el apoyo de *Textile Exchange, Euratex, Wrap, Circle Economy, Fashion for Good, ReFashion* o *Apparel Impact Institute* entre otros, Inditex es socio fundador y miembro del *Steering Committee* de la iniciativa en Europa. También somos miembros integrantes del *Brand & Retailer Working Group* de la iniciativa en Estados Unidos.
- *ASA. Action for Social Advancement*: Desde 2022, colaboramos con *Action Social Advancement (ASA)*, junto a *Laudes Foundation, IDH The Sustainable Trade Initiative, WWF* India y otras organizaciones, 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). Esta iniciativa busca mejorar la calidad del suelo y la biodiversidad, optimizar la gestión del agua y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR): Inditex y ACNUR colaboran desde 2020 con el objetivo común de proteger los derechos y bienestar de las personas refugiadas y desplazados internos. A través de esta alianza estratégica, Inditex, en colaboración con sus proveedores, apoya a ACNUR en la tarea de abrigar y ayudar a recuperar la dignidad a las personas refugiadas que se han visto forzadas a abandonar sus hogares.
- Arborus: Inditex colabora desde 2018 con el Fondo de Dotación Arborus (*Arborus Endowment Fund*), creado por la asociación Arborus y grandes empresas internacionales, con el apoyo del Consejo Económico y Social Europeo. Su acción está dirigida a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo, en particular a través de la difusión de un estándar europeo y global: el sello europeo e internacional GEEIS (*Gender Equality European and International Standard*), que es una herramienta que promueve el fomento de la diversidad y la inclusión en las empresas y con el que Inditex ha certificado varias de sus filiales.
- *Arctic Corporate Shipping Pledge*: Compromiso respaldado por Ocean Conservancy para que empresas de bienes de consumo y operadores logísticos no utilicen rutas marítimas que atraviesan el Ártico a fin de proteger las comunidades, vida marina y ecosistemas de la región. Inditex se ha adherido a esta organización en 2021.
- *Asociación de Exportadores de Textiles y prendas de Vestir de Estambul (ITKIB)*: Mantenemos en Turquía una larga y fructífera colaboración con ITKIB, la patronal textil de Estambul, y con EKOTEKS, el laboratorio de control aduanero, para el desarrollo de nuevas técnicas de análisis de cosméticos y fibras sostenibles.
- *Asociación Española para la Calidad (AEC)*: Formamos parte de la Asociación Española para la Calidad a través del comité de Industrias de la Moda. A través de este comité, del que forman parte muchas de las empresas del sector de la moda españolas, se trata de impulsar la competitividad del sector a través de la calidad y la sostenibilidad.
- *Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (Stanpa)*: Somos miembros de la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética, que representa e impulsa una industria del perfume y la cosmética competitiva, dinámica, innovadora y sostenible, comprometida con el cuidado y bienestar de las personas. Fecha de adhesión: 10 de noviembre de 2021.
- *AFIRM GROUP*: Foro de trabajo con empresas líderes en el sector de la moda, calzado y productos de deporte con el objetivo común de reducir en la cadena de suministro textil y cuero el uso e impacto de sustancias con preocupación en la salud y el medioambiente.
- *Alianza por una recuperación económica sostenible*: Alianza impulsada en 2020 por Ecodes y el Grupo Español de Crecimiento Verde, entre otros, para defender que las políticas de estímulos sean efectivas desde el punto de vista económico y social y, a su vez, estén alineadas con las políticas de sostenibilidad y biodiversidad.
- *Business for Social Responsibility (BSR)*: Organización global sin ánimo de lucro que trabaja con una red de más de 200 miembros para construir un mundo justo y sostenible. Como miembro de BSR desde 2019 Inditex participa en distintas iniciativas impulsadas por la organización, como el Programa HER de empoderamiento de la mujer o proyectos sobre el impacto social de la transición a la economía circular.
- *Business Ambition for 1.5°C* de Naciones Unidas: Inditex se adhirió en 2020 a este llamamiento urgente a la acción de una coalición mundial de organismos de las Naciones Unidas y de líderes empresariales e industriales para comprometerse a establecer objetivos ambiciosos de reducción de emisiones basados en la ciencia.
- *Race to Zero*: campaña enmarcada dentro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC) que busca impulsar el cambio hacia una economía descarbonizada. Inditex participa en la iniciativa *Race to Zero* desde su lanzamiento el 05/06/2020.
- *Business for Nature*: Business for Nature es una coalición mundial que reúne a empresas con visión de futuro y a organizaciones para la conservación con el fin de demostrar un liderazgo empresarial creíble en materia de naturaleza y amplificar un llamamiento a los gobiernos para que adopten ahora políticas que reviertan la pérdida de naturaleza en esta

- década. Inditex es firmante del Call to Action de esta organización. Fecha: 27 de septiembre de 2021.
- *Business for Societal Impact (B4SI)*: Estándar global, anteriormente conocido como LBG, para la medición del impacto social empresarial. Inditex forma parte de la red global B4SI, compuesta actualmente por más de 150 empresas.
 - *Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática (UNFCCC)*: Inditex se ha adherido al compromiso impulsado por la Oficina de Cambio Climático de las Naciones Unidas, alineado con los objetivos del Acuerdo de París, que contiene la visión para que la industria alcance cero emisiones netas para 2050. La Carta de la Industria de la Moda fue lanzada en la COP24 en Katowice, Polonia, en diciembre de 2018.
 - *Covid-19: Action in the global garment industry*: Iniciativa cuyo objetivo es incentivar la acción en el sector textil global para ayudar a la industria a enfrentar el impacto económico derivado de la pandemia del coronavirus, al mismo tiempo que se promueve la protección de los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la industria. Esta llamada a la acción ha sido consensuada en 2020 por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) e IndustriALL Global Union junto con marcas internacionales, y contando con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Inditex forma parte del grupo de trabajo internacional creado para su implementación.
 - *CIQ Shanghai*: Participamos en el Programa Pre-Testing con la entidad CIQ Shanghai, que pertenece al Departamento de Inspección y Cuarentena Aduanera de China, reservado a las empresas con un muy alto nivel de cumplimiento de las regulaciones de salud en los artículos importados.
 - *Disability:IN*: Con una red de más de 400 empresas globales asociadas Disability:IN es una organización sin ánimo de lucro que trabaja por ampliar las oportunidades laborales para las personas con discapacidad y por hacer posible que participen de manera plena y significativa en las empresas. Con sede en USA, Disability:IN también promueven la innovación accesible para todas las personas y la creación de entornos de trabajo inclusivos. Inditex colabora con esta organización desde 2022.
 - *Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión del Colectivo LGTB+ (REDI)*: Inditex es miembro desde 2018 de REDI, la primera red inter-empresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de los empleados/as LGBTI y aliados/as en España. REDI tiene por objetivo fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en las organizaciones, en donde se valore el talento sin importar su identidad, expresión de género y orientación sexual.
 - *Foro Social de la Moda*: Nace en 2018 como una iniciativa conjunta de organizaciones del tercer sector, sindicatos locales afiliados a IndustriALL Global Union (CCOO y UGT) y diversas marcas del textil español, entre las que se encuentra Inditex. Fomenta un foro de diálogo entre los distintos grupos de interés acerca de las cadenas de suministro globales.
 - *Rehubs de Euratex*: Desde 2021 Inditex es uno de los socios fundadores del Consejo empresarial de la iniciativa *ReHubs* desarrollada por Euratex para crear cinco centros de reciclaje en Europa con el objetivo de recolectar, procesar y recuperar residuos textiles.
 - *Fashion for Good*: aceleradora global de innovación especializada en el sector textil. A través de esta plataforma, las marcas, productores, proveedores, organizaciones sin ánimo de lucro e innovadores trabajamos juntos para escalar soluciones sostenibles. Desde Inditex participamos en un estudio sobre la tipología real de residuos textiles posconsumo en función de sus características y composiciones. El objetivo es diagnosticar las capacidades de clasificación del residuo textil a nivel europeo. Inditex empieza a colaborar con la organización en 2021.
 - *Four Paws*: En 2022 nos adherimos a la iniciativa para la eliminación del mulesing promovida por la organización de bienestar animal *Four Paws* con el objetivo de eliminar esta práctica en la industria de la lana. Esta iniciativa cuenta actualmente con el apoyo de más de 50 marcas en todo el mundo.
 - *Massachusetts Institute of Technology (MIT)*: Inditex colabora con el Massachusetts Institute of Technology (MIT) en la iniciativa MIT-MISTI (International Science and Technology Initiatives) con el fin de investigar el desarrollo de procesos de reciclaje o creación de fibras textiles mediante nuevos métodos no contaminantes, o a partir de residuos, o cualquier otra iniciativa sostenible relacionada con la economía circular en la industria textil. Contamos con la Cátedra Inditex Materials Science and Engineering Fellowship Fund con el MIT Department of Materials Science and Engineering. Esta cátedra vitalicia se centra en promover la investigación en materia de sostenibilidad.
 - *MIT Climate and Sustainability Consortium (MCSC)*: Inditex forma parte asimismo del grupo de empresas fundadoras del *MIT Climate and Sustainability Consortium (MCSC)*, creado en 2021 con el objetivo de acelerar el desarrollo de soluciones a gran escala para luchar contra el cambio climático. La iniciativa aúna a multinacionales líderes en diferentes industrias para trabajar con el Massachusetts Institute of Technology (MIT), con el objetivo de compartir procesos y estrategias de innovación medioambiental.
 - *Medicus Mundi*: ONG internacional fundada en 1963 con la que colaboramos desde 2015 con el objetivo común de promover el derecho a la salud. A través de esta alianza, contribuimos a la mejora de la situación socio-sanitaria de las trabajadoras y trabajadores del sector de la confección en Marruecos.
 - *Médicos Sin Fronteras*: Colaboramos desde 2008 con la organización de acción médico-humanitaria Médicos Sin Fronteras con el objetivo de asistir a personas amenazadas por conflictos armados, epidemias, desastres naturales o exclusión de la atención médica. Fruto de esta alianza estratégica en materia de inversión en la comunidad, hemos desarrollado proyectos en 52 países que han beneficiado a más de seis millones de personas.
 - *NAACP Legal Defense and Educational Fund*: NAACP *Legal Defense and Educational Fund* es la principal organización

legal de Estados Unidos en defensa de justicia racial. Inditex colabora con esta organización desde 2020 financiando proyectos fundamentalmente en el área de la educación y que persiguen mejorar al acceso educativo a estudiantes afroamericanos, alcanzar cambios estructurales en la sociedad para eliminar las disparidades y lograr la igualdad racial. NAACP LDF trabaja por los derechos civiles y por la mejora la calidad en la educación.

- *Shift*: Entidad sin ánimo de lucro experta en Derechos Humanos y presidida por D. John Ruggie, autor de los Principales Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Inditex es miembro de Shift desde 2018 y participa en su Business Learning Programme, programas de liderazgo en Derechos Humanos que reúne a empresas de todos los sectores para trabajar en la implantación de los Principios Rectores.
- *RMG Sustainability Council (RSC)*: El *RMG Sustainability Council (RSC)* es la organización de Bangladés que continúa los programas de inspección y remediación en instalaciones productivas en materia de seguridad de edificios heredados del Accord en 2020. Esta organización tiene representación equitativa de las marcas del sector, las federaciones sindicales y las asociaciones de empleadores del país en su junta directiva. Inditex colabora activamente con sus proveedores y fabricantes en los programas mencionados y forma parte de su junta directiva.
- *Plena Inclusión*: movimiento asociativo que trabaja en España por los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias. A través de empleo con apoyo y búsqueda activa de oportunidades, contribuyen a que las personas con discapacidad puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida y que se sientan plenamente incluidas en la sociedad y en el mundo laboral. Inditex comenzó su colaboración con esta organización en 2019.
- *Smart Freight Centre*: Inditex se ha adherido en 2020 a esta organización sin ánimo de lucro dedicada al transporte sostenible. Su visión es conseguir un sector logístico global eficiente y cero emisiones, que contribuya a los objetivos del Acuerdo Climático de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para alcanzar esta visión, unen a la comunidad logística global a través de su Global Logistics Emissions Council (GLEC). Desde 2022, la iniciativa Clean Cargo, se une a la familia de Smart Freight Center. Inditex se adhirió al Clean Cargo Group en 2020. Su metodología de Cálculo de Emisiones de CO₂ es el estándar de transporte marítimo utilizado por otras iniciativas como el programa SmartWay de la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA) y el Consejo de Emisiones de Logística Global (GLEC).
- *Social & Labor Convergence Program (SLCP)*: iniciativa que proporciona herramientas para recopilar datos precisos sobre las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro mundiales facilitando el intercambio de datos y minimizando así la necesidad de realizar auditorías sociales individuales. Inditex está adherido a SLCP desde su creación y ha participado activamente en el fortalecimiento del programa tanto en términos de dirección como de contenido. Inditex también forma parte del Consejo de SLCP (SLCP Council) representando los intereses de las marcas firmantes y proporcionando la supervisión estratégica del programa.
- *Policy Hub-Circularity for Apparel and Footwear*: Inditex colabora activamente con *Policy Hub-Circularity for Apparel and Footwear* que reúne a la industria textil y a sus grupos de interés con el fin de acelerar la transformación circular del sector. Inditex colabora con *Policy Hub* desde sus inicios en 2018 como grupo de trabajo de la organización SAC.
- *Uniting Business and Governments to Recover Better* de Naciones Unidas: Inditex es una de las más de 150 empresas participantes en Science Based Targets que firmaron en 2020 una declaración instando a los gobiernos de todo el mundo a alinear sus esfuerzos de recuperación frente a la crisis provocada por la covid-19 y a prestar ayuda económica con los últimos avances de la ciencia en relación con el clima.
- *Alianza país por la pobreza infantil cero*. Iniciativa promovida por el Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil (Gobierno de España) con el propósito fomentar la participación y la creación de alianzas del conjunto de actores sociales para trabajar por una visión común: una España en la que todos los niños, niñas y adolescentes tengan las mismas oportunidades de futuro sin importar las condiciones de su nacimiento. Inditex es miembro de la Alianza desde enero de 2021.
- *Cargo Owners for Zero Emissions Vessels (COZEV)* (<https://www.cozev.org/>): Iniciativa liderada por el Aspen Institute como parte de su programa Shipping Decarbonization Initiative (SDI) para acelerar la transición hacia buques con emisiones cero y establecer un compromiso de únicamente usar este tipo de transportes de cara a 2040. Fecha de adhesión: 19 de octubre de 2021.
- *Cáritas*: entidad sin fines lucrativos con la que colaboramos desde 2007 con el objetivo de contribuir a mejorar el bienestar comunitario. En el marco de nuestra alianza estratégica con Cáritas, desarrollamos actualmente diversos proyectos como el programa de economía circular Moda Re-o el programa de fomento al empleo en España.
- *Ellen MacArthur Foundation*: En el marco de nuestra colaboración con la Ellen MacArthur Foundation, suscribimos un compromiso con el *New Plastics Economy* impulsado por la Ellen MacArthur Foundation en colaboración con *United Nations Environment* a 2025. El compromiso promueve que todos los plásticos que utilizamos en nuestra actividad puedan ser reutilizados o reciclados de tal manera que sean reintroducidos en el circuito, a la vez que se reduce la cantidad de plásticos de packaging innecesario y se incrementa el contenido de porcentaje reciclado en dichos materiales. Además, nos hemos sumado a su proyecto *Jeans Redesign* con el compromiso de poner a la venta prendas con un diseño enfocado en el reciclaje y la durabilidad. Fecha adhesión: 12 de septiembre de 2021.
- *Entreculturas*: ONG de Desarrollo de la Compañía de Jesús con la que colaboramos desde 2001 con el objetivo de generar cambio social a través de la educación. En virtud de esta alianza, hemos desarrollado en los últimos 20 años diversos programas educativos que han beneficiado directamente a más de 1,3 millones de personas vulnerables en África, América y Asia.
- *EuroCommerce*: Desde el 16 de marzo de 2005, trabajamos activamente con EuroCommerce, el mayor órgano representativo del sector retail en Europa, con 6 millones de

empresas minoristas y mayoristas de distintos sectores. Somos también miembros de su comité de medioambiente y miembros fundadores de su órgano representativo, TEFRIG, formado por empresas del sector textil.

- *European Network Against Racism* (ENAR): Inditex comparte con la Fundación ENAR (Red Paneuropea Contra el Racismo, que trabaja en defensa de la igualdad racial) una visión de la sociedad donde exista plena igualdad, solidaridad y bienestar para todos y se combata la discriminación contra las personas por su color de piel, religión, cultura, nacionalidad u origen. En 2021, ENAR otorgó el Certificado de Gestión de la Diversidad Holística a la red de Champions de Diversidad de Inditex en Europa, desarrollado en colaboración con expertos en la gestión de D&I.
- *Every Mother Counts*: Organización sin ánimo de lucro dedicada a ayudar a que las mujeres reciban atención médica de calidad, para prevenir la mortalidad infantil y materna. A partir de nuestra alianza con Every Mother Counts, iniciada en 2015, se han desarrollado, entre otros, diversos proyectos de salud maternal en países como Bangladés y Estados Unidos.
- *Global Reporting Initiative* (GRI): organización internacional sin ánimo de lucro dedicada a proporcionar a empresas y organizaciones estándares comunes de reporte de información de sostenibilidad. Desde 2007 Inditex ha seguido los criterios y recomendaciones de este marco internacional de reporte. Además, Inditex es miembro de GRI Community, una comunidad de empresas de distintos sectores que colaboran, demuestran liderazgo en materia de reporte y comparten conocimientos y buenas prácticas.
- *IFRS Sustainability Alliance*: Inditex es miembro de IFRS Sustainability Alliance, programa que surge a partir de la unión de <IR> Business Network y SASB Alliance. El propósito de esta alianza es proporcionar un marco global de referencia de estándares de comunicación sobre sostenibilidad con el fin de lograr un sistema coherente y exhaustivo de reporte corporativo. Inditex es miembro de la organización desde su creación, y como miembro del <IR> Business Network sigue sus principios desde el comienzo de la iniciativa, habiendo participado en el primer piloto realizado por IIRC en 2011.
- *Instituto de Asuntos Públicos y Medioambientales de China* (IPE): Mantenemos una colaboración con el Instituto de Asuntos Públicos y Medioambientales de China, IPE, para la mejora de la gestión ambiental de la cadena de suministro en China y la divulgación de los resultados de los análisis de aguas residuales. Seguimos colaborando conjuntamente en la elaboración de un mapa que monitorea el desempeño de las empresas textiles en China.
- *LEAF Coalition* (<https://leafcoalition.org/>). Coalición que aúna participación pública y privada y que pone el foco en la protección de los bosques tropicales frente a las prácticas de deforestación y en apoyo al desarrollo sostenible de los países donde se encuentran. Inditex se ha adherido en noviembre de 2021.
- *Leather Working Group* (LWG): Inditex es miembro de *Leather Working Group* (LWG), una organización internacional sin ánimo de lucro de la industria del cuero. LWG tiene como objetivos garantizar el abastecimiento responsable de cuero para la industria y los consumidores, y está comprometida con el impulso de las mejores prácticas y el cambio social y medioambiental positivo para la producción responsable de cuero. El estándar LWG incluye las mejores prácticas ambientales de la industria y promueve la mejora continua.
- *London Benchmarking Group* España (LBG): Metodología para la medición de la acción social empresarial. Inditex es miembro del grupo BKG España, compuesto actualmente de 20 empresas.
- *The Ali Forney Center*: Con sede en la ciudad de Nueva York, *The Ali Forney Center* es el mayor centro comunitario de ayuda a jóvenes LGBTQ+ sin hogar en USA. Proporcionan a estas personas un hogar estable, así como apoyo y servicios integrales relacionados con la salud, la educación y la seguridad, entre otros. Su objetivo final es empoderarles con las herramientas necesarias para que puedan trabajar y vivir de forma independiente. Inditex colabora con esta organización desde 2022.
- *Tsinghua University*: A través de nuestra alianza con *Tsinghua University*, colaboramos desde 2016 en diversos programas académicos relacionados con nuestro modelo de inversión en la comunidad. Entre ellos, destacan el *Sustainable Development Fund*, el *Oversea Student Scholarship and Teaching Fund* o el programa de colaboración con la *School of Economics and Management* de esta universidad, entre otros.
- *Universidade da Coruña* (UDC): En virtud de nuestra alianza estratégica con la Universidade da Coruña (UDC), desarrollamos diversos programas tales como *Intalent*, la Cátedra Inditex-UDC de Sostenibilidad, la Cátedra Inditex de Lengua y Cultura Españolas en Bangladés, o el Programa de ayudas para estadias predoctorales Inditex-UDC, entre otros.
- *Universidade de Santiago de Compostela* (USC): En el ámbito de nuestra inversión en la comunidad, colaboramos con la Universidad de Santiago de Compostela desde el año 2010, en el desarrollo de la Cátedra Inditex de Lengua y Cultura Españolas en Bangladés.
- *Universidad Miguel Hernández* (UMH): Colaboramos con esta universidad en el desarrollo de la Cátedra de discapacidad y empleabilidad Tempe-Apsa, enmarcado en nuestras iniciativas de inversión en la comunidad.
- *Universidad Pontificia de Comillas*: Colaboramos con esta universidad en el desarrollo de la Cátedra Inditex de Refugiados y Migrantes Forzosos, dentro del ámbito de nuestra inversión en la comunidad.
- *Universitat de Lleida*. *A3 Leather Innovation Center* de Igualada: El desarrollo de las mejores tecnologías de curtición y ennoblecimiento del cuero, así como de métodos sensibles y versátiles para el análisis de sustancias clave como el formaldehído y el cromo (VI) son los ejes de la cooperación con A3 Center.
- *Universidad Politécnica de Catalunya* (UPC): Inditex lleva a cabo una investigación con la Universitat Politècnica de Catalunya sobre los microplásticos presentes en los ecosistemas marinos que proceden del agua residual de los lavados de ropa. El proyecto se centra en la minimización de desprendimientos de estas partículas (inferiores a 5 mm) de

las prendas, con el objetivo de evitar que acaben depositadas en el mar.

- *Universidad de Cambridge*: Colaboramos con el *Centre for Risk Studies* de la Universidad de Cambridge para profundizar en nuestro modelo de evaluación del riesgo climático y la resiliencia de nuestra cadena de valor bajo diferentes escenarios y trayectorias de emisiones de gases de efecto invernadero. Fecha de firma: 2 de marzo de 2020.
- *Universidad de Dhaka*: Colaboramos con la Universidad de Dhaka desde el año 2010 en el desarrollo de la Cátedra Inditex de Lengua y Cultura Españolas. La Cátedra, situada en el Instituto de Lenguas Modernas de la Universidad de Dhaka, promueve la lengua y la cultura españolas en Bangladés a través de diversas actividades académicas y de difusión cultural, entre las que destacan los cursos anuales de lengua y cultura españolas, el programa de becas de movilidad de estudiantes y la organización de eventos artísticos de especial relevancia.
- *Universidad de Oxford*: Inditex colabora desde 2019 con investigadores de la Universidad de Oxford para apoyar la innovación en la mejora del bienestar y el empoderamiento de los trabajadores en la cadena de suministro de la moda. Esta colaboración se ha materializado en un proyecto cuyo objetivo es entender las necesidades y preferencias de los trabajadores en Marruecos.
- *Water.org*: Colaboramos con la organización sin fines lucrativos Water.org desde 2015 para mejorar el acceso a agua potable y saneamiento de familias con recursos escasos

en Bangladés, Camboya e India. En virtud de nuestra alianza estratégica con Water.org, más de tres millones de personas han mejorado su acceso a agua potable y saneamiento a través de la provisión de microcréditos. . Adicionalmente, hemos puesto en marcha en 2022 un nuevo programa denominado *Water and Climate Fund* para desarrollar proyectos de mejora de la infraestructura de agua y saneamiento en Bangladés, India, Indonesia o Filipinas. El objetivo es lograr una mayor eficiencia y ahorro, profundizando además en el acceso de las comunidades locales a este recurso.

- *World Wildlife Fund (WWF)*: En 2022 suscribimos un acuerdo global con WWF para el desarrollo de proyectos dedicados a la restauración y conservación de los ecosistemas. Además de la financiación de proyectos, el otro eje al que se vincula el acuerdo es la realización de un trabajo transformativo en la industria textil, cuyo objetivo es la conservación y la generación de impacto positivo en ecosistemas grandes.

Este informe anual de gobierno corporativo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2023.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí No x

Nombre o denominación social del consejero que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

Apéndices estadísticos



INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/01/2023]

CIF: [A-15075062]

Denominación Social:

[**INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX (ARTEIXO) LA CORUÑA]

A. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

A.1. Complete el siguiente cuadro sobre el capital social y los derechos de voto atribuidos, incluidos, en su caso, los correspondientes a las acciones con voto por lealtad, a la fecha de cierre del ejercicio:

Indique si los estatutos de la sociedad contienen la previsión de voto doble por lealtad:

Sí
 No

Fecha de última modificación	Capital social (€)	Número de acciones	Número de derechos de voto
20/07/2000	93.499.560,00	3.116.652.000	3.116.652.000

Indique si existen distintas clases de acciones con diferentes derechos asociados:

Sí
 No

A.2. Detalle los titulares directos e indirectos de participaciones significativas a la fecha de cierre del ejercicio, incluidos los consejeros que tengan una participación significativa:

Nombre o denominación social del accionista	% derechos de voto atribuidos a las acciones		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto	
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	0,00	59,29	0,00	0,00	59,29
DOÑA SANDRA ORTEGA MERA	0,00	5,05	0,00	0,00	5,05

Detalle de la participación indirecta:

Nombre o denominación social del titular indirecto	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	50,01	0,00	50,01
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.U.	9,28	0,00	9,28
DOÑA SANDRA ORTEGA MERA	ROSP CORUNNA PARTICIPACIONES EMPRESARIALES, S.L.	5,05	0,00	5,05


**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

A.3. Detalle, cualquiera que sea el porcentaje, la participación al cierre del ejercicio de los miembros del consejo de administración que sean titulares de derechos de voto atribuidos a acciones de la sociedad o a través de instrumentos financieros, excluidos los consejeros que se hayan identificado en el apartado A.2, anterior:

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON JOSE ARNAU SIERRA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA ANNE LANGE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% total de derechos de voto titularidad de miembros del consejo de administración						59,30	

Detalle de la participación indirecta:

Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad
Sin datos					

Detalle el porcentaje total de derechos de voto representados en el consejo:

% total de derechos de voto representados en el consejo de administración	59,30
---	-------

A.7. Indique si han sido comunicados a la sociedad pactos parasociales que la afecten según lo establecido en los artículos 530 y 531 de la Ley de Sociedades de Capital. En su caso, descríbalos brevemente y relacione los accionistas vinculados por el pacto:

Sí
 No

Indique si la sociedad conoce la existencia de acciones concertadas entre sus accionistas. En su caso, descríbalas brevemente:

Sí
 No

A.8. Indique si existe alguna persona física o jurídica que ejerza o pueda ejercer el control sobre la sociedad de acuerdo con el artículo 5 de la Ley del Mercado de Valores. En su caso, identifíquela:

Sí
 No

Nombre o denominación social
AMANCIO ORTEGA GAONA



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

A.9. Complete los siguientes cuadros sobre la autocartera de la sociedad:

A fecha de cierre del ejercicio:

Número de acciones directas	Número de acciones indirectas(*)	% total sobre capital social
4.932.514		0,16

(*) A través de:

Nombre o denominación social del titular directo de la participación	Número de acciones directas
Sin datos	

A.11. Capital flotante estimado:

	%
Capital flotante estimado	35,49

A.14. Indique si la sociedad ha emitido valores que no se negocian en un mercado regulado de la Unión Europea.

[] Sí
[✓] No

B. JUNTA GENERAL

B.4. Indique los datos de asistencia en las juntas generales celebradas en el ejercicio al que se refiere el presente informe y los de los dos ejercicios anteriores:

Fecha junta general	Datos de asistencia				Total
	% de presencia física	% en representación	% voto a distancia		
			Voto electrónico	Otros	
16/07/2019	0,08	87,19	0,00	0,35	87,62
De los que Capital flotante	0,08	22,85	0,00	0,35	23,28
14/07/2020	0,07	88,31	0,00	0,34	88,72
De los que Capital flotante	0,07	23,96	0,00	0,34	24,37
13/07/2021	0,07	88,35	0,00	0,31	88,73

Fecha junta general	Datos de asistencia				Total
	% de presencia física	% en representación	% voto a distancia		
			Voto electrónico	Otros	
De los que Capital flotante:	0,07	24,00	0,00	0,31	24,38
12/07/2022	0,01	87,53	0,00	0,54	88,08
De los que Capital flotante:	0,01	23,18	0,00	0,54	23,73

B.5. Indique si en las juntas generales celebradas en el ejercicio ha habido algún punto del orden del día que, por cualquier motivo, no haya sido aprobado por los accionistas:

Sí
 No

B.6. Indique si existe alguna restricción estatutaria que establezca un número mínimo de acciones necesarias para asistir a la junta general, o para votar a distancia:

Sí
 No



INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

C. ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD

C.1. Consejo de administración

C.1.1 Número máximo y mínimo de consejeros previstos en los estatutos sociales y el número fijado por la junta general:

Número máximo de consejeros	12
Número mínimo de consejeros	5
Número de consejeros fijado por la junta	11

C.1.2 Complete el siguiente cuadro con los miembros del consejo:

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ		Dominical	PRESIDENTE	29/11/2021	12/07/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS		Ejecutivo	CONSEJERO DELEGADO	29/11/2021	12/07/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON AMANCIO ORTEGA GAONA		Dominical	CONSEJERO	12/06/1985	16/07/2019	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON JOSE ARNAU SIERRA		Dominical	VICEPRESIDENTE	12/06/2012	13/07/2021	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	DOÑA FLORA PEREZ MARCOTE	Dominical	CONSEJERO	09/12/2015	14/07/2020	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL		Independiente	CONSEJERO	19/07/2016	14/07/2020	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA ANNE LANGE		Independiente	CONSEJERO	10/12/2019	14/07/2020	ACUERDO JUNTA

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
						GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ		Independiente	CONSEJERO	17/07/2018	12/07/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ		Independiente	CONSEJERO	14/07/2015	16/07/2019	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO		Independiente	CONSEJERO COORDINADOR INDEPENDIENTE	15/07/2014	12/07/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES		Otro Externo	CONSEJERO	13/07/2010	16/07/2019	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Número total de consejeros

11

Indique los ceses que, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, se hayan producido en el consejo de administración durante el periodo sujeto a información:

Nombre o denominación social del consejero	Categoría del consejero en el momento del cese	Fecha del último nombramiento	Fecha de baja	Comisiones especializadas de las que era miembro	Indique si el cese se ha producido antes del fin del mandato
DON PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	16/07/2019	31/03/2022	Comisión Ejecutiva	SI

C.1.3 Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo y su distinta categoría:

CONSEJEROS EJECUTIVOS		
Nombre o denominación social del consejero	Cargo en el organigrama de la sociedad	Perfil
DON ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	CONSEJERO DELEGADO	Consejero Delegado desde noviembre de 2021. Licenciado en Derecho por la Universidad de A Coruña y Abogado del Estado, puesto que ejerció entre 2001 y 2005 en su ciudad natal. En 2005 se incorporó



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

CONSEJEROS EJECUTIVOS		
Nombre o denominación social del consejero	Cargo en el organigrama de la sociedad	Perfil
		al Banco Pastor, primero como director de la Asesoría Jurídica y posteriormente como Secretario General y del Consejo. En 2012 se convirtió en Vicesecretario del Consejo y director de la Asesoría Institucional del Grupo Banco Popular. Ese mismo año fue nombrado director general de Desarrollo Corporativo y Asuntos Legales en la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria (SAREB), además de Secretario General y del Consejo. En 2016 se unió al Banco Santander como director de la Asesoría Jurídica y vicesecretario del Consejo, puesto en el que permaneció hasta su nombramiento como secretario general y del Consejo de Inditex en 2021. Designado consejero por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 29 de noviembre de 2021, con efectos inmediatos, y ratificado por la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022. Es titular directo de 12.520 acciones de la Sociedad.

Número total de consejeros ejecutivos	1
% sobre el total del consejo	9,09

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES		
Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	DON AMANCIO ORTEGA GAONA	Inició su trayectoria empresarial en el ámbito de la fabricación textil en 1963. En 1972 constituyó Confecciones Goa, S.A., la primera fábrica de confección de Inditex, y tres años más tarde Zara España, S.A., la primera sociedad de distribución y venta minorista del Grupo. Presidente de Inditex desde su constitución hasta 2011, actualmente preside los Consejos de Administración de las sociedades Pontegadea Inversiones S.L. y Partler 2006 S.L., así como el Patronato de la Fundación Amancio Ortega. Fue reelegido miembro del Consejo de Administración en las Juntas Generales de Accionistas de 30 de junio de 1990, 31 de julio de 1995, 20 de julio de 2000, 15 de julio de 2005, 13 de julio de 2010, 14 de julio de 2015 y 16 de julio de 2019. Es el máximo accionista de la Compañía con 1.848.000.315 acciones que posee a través de Pontegadea Inversiones S.L. y de Partler Participaciones, S.L.U.
DON JOSE ARNAU SIERRA	DON AMANCIO ORTEGA GAONA	Vicepresidente desde junio de 2012. Consejero externo dominical, en representación del socio fundador, D. Amancio Ortega Gaona. Licenciado en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela e Inspector de Hacienda del Estado, es desde 2001 el primer ejecutivo

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES		
Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
		del Grupo Pontegadea. Fue director de la Asesoría Fiscal y miembro del Comité de Dirección de Inditex desde 1993 hasta 2001 y miembro de su Consejo de Administración entre 1997 y 2000. Anteriormente ocupó diversos puestos en la Administración Tributaria. Pertenece a diferentes consejos de administración en representación de Pontegadea Inversiones, S.L. y fue profesor asociado de Derecho Tributario en la Universidad de Coruña, entre 1993 y 1996. Es miembro del Patronato de la Fundación Amancio Ortega desde su creación y su Vicepresidente Ejecutivo desde 2017. Designado consejero en junio de 2012, ratificado por la Junta General de Accionistas de 17 de julio de 2012 y reelegido en las Juntas Generales de Accionistas de 18 de julio de 2017 y 13 de julio de 2021. Es titular directo de 30.000 acciones.
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	DON AMANCIO ORTEGA GAONA	La sociedad Pontegadea Inversiones, S.L. está representada en el Consejo de Administración de Inditex por Dña. Flora Pérez Marcote y es titular de 1.558.637.990 acciones representativas del 50,01% del capital social. Dña. Flora Pérez Marcote es representante persona física de Pontegadea Inversiones, S.L., sociedad de la que es Vicepresidenta Primera. Ha desarrollado una larga trayectoria profesional, siempre en el seno del Grupo Inditex, con responsabilidad en áreas relacionadas con el diseño y la fabricación. Ha ejercido como administradora de sociedades del Grupo desde el año 1992. Desde 2005 es miembro del Consejo de Administración de Inditex como representante de Pontegadea Inversiones, S.L. Además, es miembro del Patronato de la Fundación Amancio Ortega desde marzo de 2003 y su Vicepresidenta desde octubre de 2005. Designada consejera el 9 de diciembre de 2015, ratificada en la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2016 y reelegida en la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2020.*
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	DON AMANCIO ORTEGA GAONA	Presidenta no ejecutiva desde abril de 2022. Marta Ortega ha desarrollado toda su trayectoria profesional en el seno del Grupo Inditex, al que se unió en 2007 tras graduarse en International Business por la Regent's University London. En sus primeros años en la compañía desempeñó tareas profesionales en diferentes destinos internacionales y líneas de negocio del grupo, incorporándose posteriormente al área de diseño y desarrollo de producto de Zara Woman. En los últimos años ha centrado su actividad en la definición de la estrategia de marca y producto de Zara. Es también consejera de las sociedades Pontegadea Inversiones S.L. y Partler Participaciones, S.L., accionistas significativos de Inditex. Marta Ortega, hija de Amancio Ortega Gaona, fundador y accionista mayoritario de Inditex, y de Flora Pérez Marcote, ambos vocales en este Consejo de Administración, es miembro del Patronato


**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES		
Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
		de la Fundación Amancio Ortega desde 2015. Es titular directa de 42.511 acciones de la Sociedad.
Número total de consejeros dominicales		4
% sobre el total del consejo		36,36

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Consejero independiente desde julio de 2015. Licenciado en Economía y Dirección de Empresas por el Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas (ICADE). Desde 1987 a 1990 fue auditor en Arthur Andersen. En 1991 se incorporó al Grupo Carrefour, donde desempeñó los siguientes puestos: Responsable de Control de Gestión (España, Europa y América Latina) (1991-1997). Dirección Financiera de España (1997-2001). Dirección Financiera del Grupo (2001-2005) y Presidente y Director General del Grupo (2005-2008). En julio de 2009 se incorporó al Grupo Maus Frères (Suiza), donde desempeñó, hasta enero de 2015, los puestos de Director General de Lacoste. Presidente ejecutivo de Gant y miembro del Consejo de Administración de Aigle. Hasta el 4 de octubre de 2015 fue miembro del Comité de Buen Gobierno, Remuneraciones y Nominaciones de Unibail-Rodamco y miembro de su consejo de administración. Hasta el 30 de junio de 2017, fue consejero independiente y miembro del Comité de Auditoría de Orange. Actualmente es Director General (CEO) de Value Retail Management. Designado consejero en la Junta General de 14 de julio de 2015, y reelegido en la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019. Es titular directo de 3.106 acciones.
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Consejera independiente desde julio de 2018. Licenciada en Dirección y Administración de Empresas, con especialización en Finanzas (ICADE). Trabajó en J.P. Morgan en varios puestos directivos en Madrid, Londres y Nueva York (1993-1999). En 1999 se incorporó a Telefónica, donde desempeñó los siguientes puestos: Directora de Planificación y Control de Gestión (1999-2001), Financial Controller de Telefónica Móviles (2001-2006), Directora de Estrategia y Desarrollo de Negocio de Telefónica de España (2006-2007), Chief Financial Officer de O2 Plc. en Reino Unido (2007-2011) y de Telefónica Europa en Madrid (2011-2014), y Directora de Simplificación del Grupo Telefónica (2014-2015). Ha sido miembro del Consejo de Telefónica Czech Republic AS (2007-2014), Vicepresidenta del Consejo de Telefónica Deutschland Holding AG (2012-2015). Fue miembro del Consejo de Tuenti Technologies y consejera no ejecutiva de Ferguson PLC (2013-2018). Fue miembro del patronato de Fundación ONCE, así como consejera de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD). Actualmente es Vicepresidenta de Microsoft Western Europe. Designada consejera en la Junta General de 17 de julio de 2018, y reelegida en la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022. Es titular directa de 4.000 acciones de la Sociedad.

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
<p>DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO</p>	<p>Consejero independiente desde julio de 2014. Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Abogado del Estado. En la actualidad es Presidente de la Fundación Banco Santander y miembro del Directorio Santander Chile. Forma parte del Patronato de la Fundación Consejo España-EEUU, Vicepresidente del Patronato del Teatro Real, miembro del Patronato de la Escuela Superior de Música Reina Sofía, de la Fundación Empresa y Crecimiento y de la Fundación ProCNIC y CNIC. Miembro del Consejo de Administración de Banco Santander S.A. desde 1987 hasta 2020. Ha sido Consejero Delegado y Vicepresidente y Director Ejecutivo de Banco Santander, S.A., Presidente de Santander España y de Banco Popular. También Vicepresidente de Banco Banif, S.A., Presidente de Allfunds Bank y SPREA. Ha sido miembro del Consejo de Santander Investment. Ha desempeñado el cargo de Vocal del Consejo de Administración de varias sociedades industriales y financieras: Ebro Azúcares y Alcoholes, S.A., Industrias Agrícolas, S.A., SABA, S.A. y Lar, S.A. Fue Presidente del Consejo Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Miembro en su día y luego Presidente del Advisory Board de Accenture, S.A., Lucent Technologies, Quercus y Agrolimen, S.A. Ha sido Presidente de Vallehermoso, S.A., de Vocento, S.A., de NH Hotels Group, de Metrovacesa, S.A. y Merlin Properties, SOCIMI, S.A. Designado consejero en la Junta General de 15 de julio de 2014, y reelegido en la Junta General de Accionistas de 17 de julio de 2018, y reelegido en la Junta General de Accionistas de 12 de julio de 2022. Es titular directo de 20.000 acciones.</p>
<p>DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL</p>	<p>Consejera independiente desde julio de 2016. En el año 2000, la Baronesa Kingsmill fue distinguida con la condecoración británica "CBE" por sus servicios en el campo del Derecho Laboral y de la Competencia. En junio de 2006, entró en la Cámara de los Lores como miembro del partido laborista. Es miembro del Comité de Acuerdos Internacionales de dicha Cámara. Tras 20 años dedicada a la profesión legal, fue nombrada presidenta adjunta de la extinta Comisión de la Competencia británica entre 1996 y 2004. Ha sido distinguida con cinco doctorados honoris causa por diversas universidades del Reino Unido. La Baronesa Kingsmill ha presidido y sido miembro de la Comisión de Remuneraciones en un gran número de compañías internacionales. En su condición de abogada, ha sido asesora en materia de planes de compensación. En el año 2001 fue invitada por el Gobierno británico a dirigir un grupo de trabajo destinado a promover el empleo y remuneración de las mujeres en el Reino Unido. En 2003 fue nombrada presidenta del Grupo de Trabajo Accounting for People, del Departamento de Comercio e Industria e Reino Unido. Se encargó de dirigir una segunda consulta del Gobierno ("Accounting for People") para averiguar la forma en la que las compañías deberían evaluar y medir las aportaciones de sus empleados, y más en concreto, cómo deberían comunicar sus avances en el área de "Gestión del Capital Humano" a todos sus grupos de interés (www.accountingforpeople.gov.uk). En 2013 copresidió la Comisión de Diseño que emitió el informe sobre Diseño y Servicios Públicos ("Restarting Britain"). Hasta mayo de 2018, fue presidenta de Monzo Bank y miembro del Consejo de Supervisión de E.ONSE. Actualmente, es miembro del consejo consultivo internacional de IESE Business School. Ha sido recientemente designada como representante de Reino Unido en la Asamblea Parlamentaria de la OTAN. La Baronesa Kingsmill ha sido asesora de distintas empresas internacionales, y consejera no ejecutiva en varios consejos de administración en el Reino Unido, en Europa y en los EE.UU., incluido International Consolidated Airlines Group, S.A. y Telecom Italia. Su variada trayectoria profesional, que abarca la moda y el diseño, el derecho y la normativa, así como la política y los recursos humanos, hacen que la Baronesa Kingsmill</p>



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
	aporte una perspectiva única a los consejos a los que pertenece. Designada consejera en la Junta General de 19 de julio de 2016 y reelegida en la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2020.
DOÑA ANNE LANGE	Consejera independiente desde 2019. Anne Lange, de nacionalidad francesa, es empresaria y una reputada asesora de altos directivos, con más de 25 años de experiencia en innovación tecnológica tanto en el sector privado como en el público. Es graduada por l' Institut d'Etudes Politiques de Paris y l' École Nationale d'Administration (ENA), dos de los centros de la red de Grandes Écoles en Francia. La señora Lange comenzó su carrera profesional en la oficina del Primer Ministro francés como directora del departamento responsable de las empresas de radiodifusión pública, hasta su incorporación a Thomson, empresa líder del sector de alta tecnología, donde creó una nueva generación de dispositivos de acceso para usuarios de internet. Desde el año 2004, desempeñó distintas funciones ejecutivas a nivel mundial en Cisco fuera de Francia y en Silicon Valley. Como alta directiva, está muy comprometida con la adopción e innovación de procesos tecnológicos, organizativos y empresariales para liderar la transformación de los negocios. La señora Lange es cofundadora y antigua Consejera Delegada de Mentis Services, empresa proveedora de IoT Data Intelligent Software que presta servicios para espacios urbanos. En la actualidad, es la fundadora y socia directora de Adara, una consultora que presta asesoramiento principal en estrategia de transformación e inversora en start-ups. En la actualidad, es miembro de los consejos ejecutivos de Orange (multinacional francesa líder en el sector de telecomunicaciones), Pernod-Ricard (la segunda compañía productora de vinos y licores más importante del mundo) y FFP (sociedad holding familiar de Peugeot). Designada consejera independiente por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 10 de diciembre de 2019 y ratificada en la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2020.

Número total de consejeros independientes	5
% sobre el total del consejo	45,45

Indique si algún consejero calificado como independiente percibe de la sociedad, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, o mantiene o ha mantenido, durante el último ejercicio, una relación de negocios con la sociedad o con cualquier sociedad de su grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

En su caso, se incluirá una declaración motivada del consejo sobre las razones por las que considera que dicho consejero puede desempeñar sus funciones en calidad de consejero independiente.

Nombre o denominación social del consejero	Descripción de la relación	Declaración motivada
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	-	-

Nombre o denominación social del consejero	Descripción de la relación	Declaración motivada
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Desde hace años, Inditex mantiene, en el curso ordinario de los negocios, relaciones con Microsoft.	Con arreglo a lo establecido en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 34, apartado 1.d) del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración de Inditex ha considerado que ninguna de las relaciones de negocios mantenidas con las citadas compañías afecta a la independencia de sus consejeros, toda vez que ninguno de ellos interviene en la negociación y firma de los correspondientes contratos, ni pueden considerarse como relaciones de negocios significativas o relevantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 duodecies, apartado 4.e) de la Ley de Sociedades de Capital.
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Desde hace años, Inditex mantiene, en el curso ordinario de los negocios, relaciones con Banco Santander.	Con arreglo a lo establecido en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 34, apartado 1.d) del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración de Inditex ha considerado que ninguna de las relaciones de negocios mantenidas con las citadas compañías afecta a la independencia de sus consejeros, toda vez que ninguno de ellos interviene en la negociación y firma de los correspondientes contratos, ni pueden considerarse como relaciones de negocios significativas o relevantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 duodecies, apartado 4.e) de la Ley de Sociedades de Capital.
DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL	-	-
DOÑA ANNE LANGE	-	-



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS			
Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:			
Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Alcanzados 12 años de mandato.	INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.	Es consejero con la categoría de "Otro externo" desde julio de 2022. Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid. Obtuvo un MBA por la Universidad de California en Los Ángeles en 1980. Fue Becario Fulbright. Empezó su trayectoria profesional en 1980 en el Chase Manhattan Bank, donde fue el responsable de las actividades en sectores como Gas y Petróleo, Telecomunicaciones y Capital Goods. En 1985, participó en la creación y desarrollo del Banco Santander de Negocios, donde lideró la división de Investment Banking. En 1989 fue nombrado responsable de la División de Grandes Empresas del Grupo Santander y nombrado Director General Adjunto. Fue asimismo consejero de FISEAT, Santander de Pensiones y Santander de Leasing. En 1990, trabajó para Goldman Sachs en Londres, como co-responsable de las operaciones españolas y portuguesas. En 1995, volvió a Santander Investment como Director General responsable del área de Investment Banking a nivel global. De 1996 a 1998, sus responsabilidades incluyen las operaciones del Banco en Asia. Se incorporó a J.P. Morgan en 1998 como Presidente para España y Portugal, responsable del negocio en la Península Ibérica y miembro del European Management Committee. Desde principios

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS			
Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:			
Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
			de 2006 hasta el 1 de enero de 2008, fue Chief Executive Officer de J.P. Morgan Private Bank para Europa, Oriente Medio y África, con base en Londres. Siendo a su vez miembro del Operating Committee y del European Management Committee, manteniéndose como Presidente de J.P. Morgan para España y Portugal. Fue responsable de las actividades de Investment Banking de J.P. Morgan para Europa, Oriente Medio y África, así como miembro del Comité Ejecutivo del Investment Bank y miembro del Executive Committee de JPMorgan Chase. De diciembre de 2012 a abril de 2015 fue Deputy CEO for EMEA. Desde 2015 hasta finales de 2016 fue Vice Chairman de JP Morgan Chase & Co y entre febrero y junio de 2017 fue presidente del Consejo de Administración de Banco Popular. Actualmente es miembro del Consejo de Administración de International Consolidated Airlines Group, S.A. y presta servicios de asesoramiento como Senior Advisor de Altamar Capital Partners. Designado consejero en la Junta General de 13 de julio de 2010, y reelegido en las Juntas Generales de Accionistas de 14 de julio de 2015 y 19 de julio de 2019.
Número total de otros consejeros externos		1	
% sobre el total del consejo		9,09	


**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

Indique las variaciones que, en su caso, se hayan producido durante el periodo en la categoría de cada consejero:

Nombre o denominación social del consejero	Fecha del cambio	Categoría anterior	Categoría actual
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	12/07/2022	Independiente	Otro Externo

C.1.4 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras al cierre de los últimos 4 ejercicios, así como la categoría de tales consejeras:

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada categoría			
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Ejecutivas					0,00	0,00	0,00	0,00
Dominicales	2	1	1	1	50,00	33,30	33,30	33,30
Independientes	3	3	3	3	60,00	50,00	50,00	50,00
Otras Externas					0,00	0,00	0,00	0,00
Total	5	4	4	4	45,45	36,36	36,36	36,36

C.1.11 Detalle los cargos de consejero, administrador o director, o representante de los mismos, que desempeñen los consejeros o representantes de consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad en otras entidades, se traten o no de sociedades cotizadas:

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	CONSEJERO
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	PARTLER 2006, S.L.	VICEPRESIDENTE 1º
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	PONTEGADEA GB2020, S.L.	CONSEJERO
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.	VICEPRESIDENTE 1º
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	FUNDACIÓN AMANCIO ORTEGA GAONA	CONSEJERO
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	FUNDACIÓN MOP-THE MOP FOUNDATION	PRESIDENTE
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	PRESIDENTE
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.	PRESIDENTE
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	PARTLER 2006, S.L.	PRESIDENTE
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	PONTEGADEA GB2020, S.L.	PRESIDENTE
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.	PRESIDENTE
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	FUNDACIÓN AMANCIO ORTEGA GAONA	PRESIDENTE

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DOÑA FLORA PEREZ MARCOTE	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	VICEPRESIDENTE 1º
DOÑA FLORA PEREZ MARCOTE	PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.	VICEPRESIDENTE 1º
DOÑA FLORA PEREZ MARCOTE	PONTEGADEA GB2020, S.L.	VICEPRESIDENTE 1º
DOÑA FLORA PEREZ MARCOTE	FUNDACIÓN AMANCIO ORTEGA GAONA	VICEPRESIDENTE 1º
DOÑA FLORA PEREZ MARCOTE	FUNDACIÓN MOP-THE MOP FOUNDATION	CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	VICEPRESIDENTE 2º
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.L.	VICEPRESIDENTE 2º
DON JOSE ARNAU SIERRA	PARTLER 2006, S.L.	VICEPRESIDENTE 2º
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA GB2020, S.L.	VICEPRESIDENTE 2º
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA ESPAÑA, S.L.U.	ADMINISTRADOR MANCOMUNADO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PARTLER PARTICIPACIONES, S.L.	VICEPRESIDENTE 2º
DON JOSE ARNAU SIERRA	ESPARELLE 2016, S.L.	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA DIECIOCHO, S.L.	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA FRANCE, SAS	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PRIMA CINQUE, S.p.a.	PRESIDENTE
DON JOSE ARNAU SIERRA	PG REAL ESTATE INTERESTS, LTD.	CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA INMOBILIARIA, S.A. DE CV	PRESIDENTE
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA CANADA, INC.	PRESIDENTE
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA KOREA, INC.	CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA USA, INC.	PRESIDENTE
DON JOSE ARNAU SIERRA	HILLS PLACE, Sarl.	CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA UK, LTD.	CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	ALMACK, LTD.	CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA PORTUGAL - INVESTIMENTOS IMOBILIARIOS E HOTELEIROS, S.A.	PRESIDENTE
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA AMOREIRAS - SOCIEDADE IMOBILIARIA, S.A.	PRESIDENTE
DON JOSE ARNAU SIERRA	SOBRADO FORESTAL 2014, S.L.	ADMINISTRADOR UNICO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PROHERRE INTERNACIONAL - SOCIEDADE IMOBILIARIA, LDA.	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEGADEA REAL ESTATE, SAS	REPRESENTANTE DE CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	MONTAIGNE REAL ESTATE, SAS	ADMINISTRADOR UNICO



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DON JOSE ARNAU SIERRA	FONGADEA RECOLETOS 7-9, S.L.	SECRETARIO CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	DAIMAR DE INVERSIONES, S.L.	ADMINISTRADOR UNICO
DON JOSE ARNAU SIERRA	PONTEL PARTICIPACIONES, S.L.	CONSEJERO
DON JOSE ARNAU SIERRA	FUNDACIÓN AMANCIO ORTEGA GAONA	VICEPRESIDENTE 2º
DON JOSE ARNAU SIERRA	FUNDACIÓN KERTOR	PATRONO
DON JOSE ARNAU SIERRA	FUNDACIÓN SANTIAGO REY FERNÁNDEZ LATORRE	PATRONO
DON JOSE ARNAU SIERRA	FUNDACIÓN BAL Y GAY	PATRONO
DOÑA ANNE LANGE	ORANGE, S.A.	CONSEJERO
DOÑA ANNE LANGE	PERNOD-RICARD, S.A.S.	CONSEJERO
DOÑA ANNE LANGE	PEUGEOT INVEST	CONSEJERO
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	BANCO SANTANDER CHILE	CONSEJERO
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	FUNDACIÓN BANCO SANTANDER	PRESIDENTE
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.	CONSEJERO

A continuación, se especifican los cargos indicados anteriormente por los que los consejeros reciben alguna remuneración:

- Dña. Marta Ortega Pérez: (i) Pontegadea Inversiones, S.L.; (ii) Partler 2006, S.L.; y (iii) Pontegadea GB2020, S.L.
- D. Amancio Ortega Gaona: (i) Pontegadea Inversiones, S.L.; (ii) Pontegadea Inmobiliaria, S.L.; (iii) Partler 2006, S.L.; y (iv) Pontegadea GB2020, S.L.
- Dña. Flora Pérez Marcote: (i) Pontegadea Inversiones, S.L.; (ii) Pontegadea Inmobiliaria, S.L.; y (iii) Pontegadea GB2020, S.L.
- D. José Arnau Sierra: (i) Pontegadea Inversiones, S.L.; (ii) Pontegadea Inmobiliaria, S.L.U.; (iii) Partler 2006, S.L.; y (iv) Pontegadea GB2020, S.L.
- Dña. Anne Lange: (i) Pernod-Ricard, S.A.S.; (ii) Peugeot Invest; y (iii) Orange, S.A.
- D. Rodrigo Echenique Gordillo, Banco Santander Chile.
- D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres, International Consolidated Airlines Group, S.A.

Indique, en su caso, las demás actividades retribuidas de los consejeros o representantes de los consejeros, cualquiera que sea su naturaleza, distinta de las señaladas en el cuadro anterior.

Identificación del consejero o representante	Demás actividades retribuidas
DOÑA ANNE LANGE	Socia directora (Managing Partner) en ADARÁ, empresa que desarrolla diversas actividades de consultoría para start ups y en el campo de la innovación.
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Vicepresidenta de Ventas, Marketing y Operaciones en Microsoft Western Europe.
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Asesor en Banco Santander (Grupo Santander).
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Senior Advisor en Altamar Capital Partners.
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Dirección General (CEO) en VALUE RETAIL MANAGEMENT y consultor en JLD Advise.

C.1.12 Indique y, en su caso explique, si la sociedad ha establecido reglas sobre el número máximo de consejos de sociedades de los que puedan formar parte sus consejeros, identificando, en su caso, dónde se regula:

[] Sí
[] No

C.1.13 Indique los importes de los conceptos relativos a la remuneración global del consejo de administración siguientes:

Remuneración devengada en el ejercicio a favor del consejo de administración (miles de euros)	38.698
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados(miles de euros)	9.838
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados(miles de euros)	
Importe de los fondos acumulados por los consejeros antiguos por sistemas de ahorro a largo plazo (miles de euros)	

C.1.14 Identifique a los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos, e indique la remuneración total devengada a su favor durante el ejercicio:

Nombre o denominación social	Cargo/s
DOÑA LORENA ALBA CASTRO	Directora de Logística
DON JOSÉ PABLO DEL BADO RIVAS	Director de PULL & BEAR - Comité de Dirección
DON CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Director General de Operaciones, Transformación Sostenible y Digital
DON MIGUEL DÍAZ MIRANDA	Director Financiero y de Operaciones de ZARA - Comité de Dirección
DON RAÚL ESTRADERA VÁZQUEZ	Director de Comunicación y Relaciones Institucionales
DON IGNACIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	Director General de Finanzas - Comité de Dirección
DON ANTONIO FLOREZ DE LA FUENTE	Director de BERSHKA
DON JAVIER GARCÍA TORRALBO	Director de Digital - Comité de Dirección
DOÑA BEGOÑA LÓPEZ-CANO IBARRECHE	Directora General de Personas - Comité de Dirección
DON ABEL LÓPEZ CERNADAS	Director de Importación, Exportación y Transporte
DON MARCOS LÓPEZ GARCÍA	Director de Mercado de Capitales
DON JUAN JOSÉ LÓPEZ ROMERO	Director de Infraestructuras y Servicios
DON JAVIER LOSADA MONTERO	Director de Sostenibilidad - Comité de Dirección
DON GABRIEL MONEO MARINA	Director de Sistemas
DON JAVIER MONTEOLIVA DÍAZ	Secretario General y del Consejo
DOÑA MARIA LORENA MOSQUERA MARTIN	Directora de ZARA HOME
DOÑA PAULA MOUZO LESTÓN	Directora de Auditoría Interna
DOÑA MARIA BEATRIZ PADÍN SANTOS	Directora de Mujer, ZARA - Comité de Dirección



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

Nombre o denominación social	Cargo/s	
DON JORGE PÉREZ MARCOTE	Director de MASSIMO DUTTI - Comité de Dirección	
DON ÓSCAR PÉREZ MARCOTE	Director de ZARA - Comité de Dirección	
DOÑA CARMEN SEVILLANO CHAVES	Directora de OYSHO	
DON JORDI TRIQUELL VALLS	Director de STRADIVARIUS	
DON JESÚS ECHEVARRÍA HERNÁNDEZ	Director de Comunicación y Relaciones Institucionales	
Número de mujeres en la alta dirección		6
Porcentaje sobre el total de miembros de la alta dirección		27.27
Remuneración total alta dirección (en miles de euros)		104.781

C.1.15 Indique si se ha producido durante el ejercicio alguna modificación en el reglamento del consejo:

Sí
 No

C.1.21 Explique si existen requisitos específicos, distintos de los relativos a los consejeros, para ser nombrado presidente del consejo de administración:

Sí
 No

C.1.23 Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen un mandato limitado u otros requisitos más estrictos adicionales a los previstos legalmente para los consejeros independientes, distinto al establecido en la normativa:

Sí
 No

C.1.25 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio. Asimismo, señale, en su caso, las veces que se ha reunido el consejo sin la asistencia de su presidente. En el cómputo se considerarán asistencias las representaciones realizadas con instrucciones específicas.

Número de reuniones del consejo	10
Número de reuniones del consejo sin la asistencia del presidente	0

Indíquese el número de reuniones mantenidas por el consejero coordinador con el resto de consejeros, sin asistencia ni representación de ningún consejero ejecutivo:

Número de reuniones	1
---------------------	---

Indique el número de reuniones que han mantenido en el ejercicio las distintas comisiones del consejo:

Número de reuniones de Comisión de Auditoría y Cumplimiento	6
---	---

Número de reuniones de Comisión de Nombramientos	5
Número de reuniones de Comisión de Retribuciones	5
Número de reuniones de Comisión de Sostenibilidad	6
Número de reuniones de Comisión Ejecutiva	0

C.1.26 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio y los datos sobre asistencia de sus miembros:

Número de reuniones con la asistencia presencial de al menos el 80% de los consejeros	10
% de asistencia presencial sobre el total de votos durante el ejercicio	88,00
Número de reuniones con la asistencia presencial, o representaciones realizadas con instrucciones específicas, de todos los consejeros	9
% de votos emitidos con asistencia presencial y representaciones realizadas con instrucciones específicas, sobre el total de votos durante el ejercicio	90,00

C.1.27 Indique si están previamente certificadas las cuentas anuales individuales y consolidadas que se presentan al consejo para su formulación:

Sí
 No

Identifique, en su caso, a la/s persona/s que ha/han certificado las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad, para su formulación por el consejo:

Nombre	Cargo
DON IGNACIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	Director General de Finanzas
DON ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Consejero Delegado

C.1.29 ¿El secretario del consejo tiene la condición de consejero?

Sí
 No

Si el secretario no tiene la condición de consejero complete el siguiente cuadro:

Nombre o denominación social del secretario	Representante
DON JAVIER MONTEOLIVA DÍAZ	

C.1.31 Indique si durante el ejercicio la Sociedad ha cambiado de auditor externo. En su caso identifique al auditor entrante y saliente:

Sí
 No



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

Auditor saliente	Auditor entrante
Deloitte, S.L.	Ernst & Young, S.L.

En el caso de que hubieran existido desacuerdos con el auditor saliente, explique el contenido de los mismos:

- Sí
 No

C.1.32 Indique si la firma de auditoría realiza otros trabajos para la sociedad y/o su grupo distintos de los de auditoría y en ese caso declare el importe de los honorarios recibidos por dichos trabajos y el porcentaje que el importe anterior supone sobre los honorarios facturados por trabajos de auditoría a la sociedad y/o su grupo:

- Sí
 No

	Sociedad	Sociedades del grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	80	12	92
Importe trabajos distintos de los de auditoría / Importe trabajos de auditoría (en %)	17.50	0.20	1.30

C.1.33 Indique si el informe de auditoría de las cuentas anuales del ejercicio anterior presenta salvedades. En su caso, indique las razones dadas a los accionistas en la Junta General por el presidente de la comisión de auditoría para explicar el contenido y alcance de dichas salvedades.

- Sí
 No

C.1.34 Indique el número de ejercicios que la firma actual de auditoría lleva de forma ininterrumpida realizando la auditoría de las cuentas anuales individuales y/o consolidadas de la sociedad. Asimismo, indique el porcentaje que representa el número de ejercicios auditados por la actual firma de auditoría sobre el número total de ejercicios en los que las cuentas anuales han sido auditadas:

	Individuales	Consolidadas
Número de ejercicios ininterrumpidos	1	1
Nº de ejercicios auditados por la firma actual de auditoría / Nº de ejercicios que la sociedad o su grupo han sido auditados (en %)	3,00	3,00

C.1.35 Indique y, en su caso detalle, si existe un procedimiento para que los consejeros puedan contar con la información necesaria para preparar las reuniones de los órganos de administración con tiempo suficiente:

Sí
 No

Detalle del procedimiento

El artículo 19.2 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la convocatoria de sus sesiones ordinarias se cursará con una antelación mínima de tres días e incluirá siempre el orden del día de la sesión y se acompañará de la información relevante debidamente resumida y preparada.

En este sentido, a los efectos de facilitar a los consejeros una adecuada preparación de las sesiones, con carácter adicional a la documentación relativa a los puntos que conforman el orden del día, se pone a su disposición con carácter previo a la celebración de la sesión correspondiente, un resumen ejecutivo de cada uno ellos, en el que se desarrolla brevemente su contenido, así como las principales cuestiones a tratar en el mismo, las presentaciones y el acta de la sesión anterior.

Los consejeros cuentan con una plataforma a través de la cual se pone a su disposición en tiempo real la documentación que se considera adecuada para la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones, según el orden del día, incluyendo las presentaciones y exposiciones que correspondan. Dicha herramienta permite a los consejeros el acceso permanente a la documentación. Adicionalmente, a través de la misma se incorpora otra información relevante para el adecuado ejercicio de sus funciones (como, por ejemplo, la normativa interna de conducta y de Gobierno Corporativo de la Compañía, la composición actualizada de los distintos órganos de gobierno, información sobre acuerdos de retribución vigentes o informes de analistas que puedan resultar de interés para los consejeros). Todo ello en un entorno que goza de las mayores garantías de confidencialidad y seguridad.

Por otro lado, con el objetivo de que los consejeros conozcan de forma directa la información sobre la evolución del negocio, durante las reuniones se propicia la comparecencia de los directivos y responsables de los distintos departamentos y áreas de Sociedad que tienen presencia recurrente, a fin de que den su visión sobre determinados temas directamente vinculados al ámbito de responsabilidad del Consejo de Administración y de cada una de las Comisiones, y que los consejeros puedan pedirles directamente aclaraciones, datos u opiniones en relación con los puntos tratados en cada sesión.

Además, se puede convocar a cualquier empleado o directivo de la Sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin la presencia de ningún otro directivo.

Sin perjuicio de lo anterior, se procura que la presencia en las reuniones de personas ajenas se limite a los casos en los que resulte necesario para el tratamiento de los puntos específicos del orden del día para los que fueron convocados.

A fin de garantizar que los consejeros de Inditex tienen un óptimo conocimiento de sus deberes y responsabilidades y de las dinámicas de funcionamiento de los órganos de gobierno de la Sociedad, existe una "Guía del Consejero" que se mantiene actualizada y se pone a disposición de los nuevos consejeros y de aquellos otros que así lo soliciten.

Adicionalmente, el artículo 27 del Reglamento del Consejo reconoce al consejero las más amplias facultades para informarse sobre cualquier aspecto de la Sociedad (y sus sociedades filiales), examinar sus libros, registros, documentos y demás antecedentes de las operaciones sociales e inspeccionar todas sus instalaciones, estableciendo asimismo que el ejercicio de las facultades de información se canalizará a través del Presidente, del Vicepresidente (o cualquiera de los Vicepresidentes, en su caso), o del Secretario del Consejo de Administración, quienes atenderán las solicitudes del consejero facilitándole directamente la información, ofreciéndole los interlocutores apropiados en el estrato de la organización que proceda o arbitrando las medidas para que pueda practicar in situ las diligencias de examen e inspección deseadas.

Por otro lado, en el proceso de evaluación del Consejo de Administración se incluyen preguntas específicas sobre la calidad de la información puesta a disposición de los consejeros y la antelación con la que se les facilita. Además, se lleva a cabo un seguimiento anual sobre las áreas de mejora identificadas en el pasado ejercicio y la valoración de los consejeros respecto de la mejora en las mismas. Lo anterior implica que, cuando los consejeros hubieran señalado como posible área de mejora la calidad de la información y/o la antelación con la que la reciben, se pueden ir produciendo mejoras en el proceso de remisión de la información para la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas.

Finalmente, el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración contempla la posibilidad de que los consejeros puedan solicitar asesoramiento externo.

C.1.39 Identifique de forma individualizada, cuando se refiera a consejeros, y de forma agregada en el resto de casos e indique, de forma detallada, los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones, cláusulas de garantía o blindaje, cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación contractual llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición u otro tipo de operaciones.

Numero de beneficiarios	23
Tipo de beneficiario	Descripción del acuerdo
Consejero Delegado y Altos directivos y directivos	El consejero ejecutivo tendrán derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a dos anualidades, calculada sobre



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

Tipo de beneficiario	Descripción del acuerdo
	<p>su retribuciones fija y variable anual establecidas para el año en curso, en los supuestos en que su contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Consejero Delegado motivada por determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos de gobierno o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad). Por otro lado, 22 altos directivos cuentan con cláusula de garantía, en los supuestos en los que su relación laboral común o de alta dirección se extinga por desistimiento de Inditex, por despido improcedente o nulo o por dimisión motivada en determinadas causas de acuerdo con sus contratos. En tales supuestos, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a dos anualidades calculada sobre la retribución fija y variable establecida para el año en curso.</p>

Indique si, más allá de en los supuestos previstos por la normativa, estos contratos han de ser comunicados y/o aprobados por los órganos de la sociedad o de su grupo. En caso positivo, especifique los procedimientos, supuestos previstos y la naturaleza de los órganos responsables de su aprobación o de realizar la comunicación:

	Consejo de administración	Junta general
Órgano que autoriza las cláusulas	√	
	Si	No
¿Se informa a la junta general sobre las cláusulas?	√	

C.2. Comisiones del consejo de administración

C.2.1 Detalle todas las comisiones del consejo de administración, sus miembros y la proporción de consejeros ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos que las integran:

Comisión de Auditoría y Cumplimiento		
Nombre	Cargo	Categoría
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	VOCAL	Independiente
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	PRESIDENTE	Independiente
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	VOCAL	Independiente
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	VOCAL	Otro Externo
DON JOSE ARNAU SIERRA	VOCAL	Dominical

Comisión de Auditoría y Cumplimiento		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL	VOCAL	Independiente
DOÑA ANNE LANGE	VOCAL	Independiente

% de consejeros ejecutivos	0,00
% de consejeros dominicales	14,29
% de consejeros independientes	71,43
% de consejeros otros externos	14,29

Identifique a los consejeros miembros de la comisión de auditoría que hayan sido designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas e informe sobre la fecha de nombramiento del Presidente de esta comisión en el cargo.

Nombres de los consejeros con experiencia	DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ / DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ / DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO / DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES / DON JOSE ARNAU SIERRA / DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL / DOÑA ANNE LANGE
Fecha de nombramiento del presidente en el cargo	14/07/2020

Comisión de Nombramientos		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	VOCAL	Independiente
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	VOCAL	Independiente
DON JOSE ARNAU SIERRA	VOCAL	Dominical
DOÑA ANNE LANGE	VOCAL	Independiente
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	PRESIDENTE	Independiente

% de consejeros ejecutivos	0,00
% de consejeros dominicales	20,00
% de consejeros independientes	80,00
% de consejeros otros externos	0,00

Comisión de Retribuciones		
Nombre	Cargo	Categoría
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	VOCAL	Independiente
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	PRESIDENTE	Independiente
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	VOCAL	Otro Externo



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

Comisión de Retribuciones		
Nombre	Cargo	Categoría
DON JOSE ARNAU SIERRA	VOCAL	Dominical
DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL	VOCAL	Independiente

% de consejeros dominicales	20,00
% de consejeros independientes	60,00
% de consejeros otros externos	20,00

Comisión de Sostenibilidad		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	VOCAL	Independiente
DON JOSE ARNAU SIERRA	VOCAL	Dominical
DOÑA DENISE PATRICIA KINGSMILL	PRESIDENTE	Independiente
DOÑA ANNE LANGE	VOCAL	Independiente
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	VOCAL	Otro Externo

% de consejeros ejecutivos	0,00
% de consejeros dominicales	20,00
% de consejeros independientes	60,00
% de consejeros otros externos	20,00

Comisión Ejecutiva		
Nombre	Cargo	Categoría
DON JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	VOCAL	Independiente
DOÑA PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	VOCAL	Independiente
DON RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	VOCAL	Independiente
DON EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	VOCAL	Otro Externo
DON AMANCIO ORTEGA GAONA	VOCAL	Dominical
DON ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	PRESIDENTE	Ejecutivo
DON JOSE ARNAU SIERRA	VICEPRESIDENTE	Dominical
DOÑA MARTA ORTEGA PÉREZ	VOCAL	Dominical

% de consejeros ejecutivos	12,50
% de consejeros dominicales	37,50
% de consejeros independientes	37,50
% de consejeros otros externos	12,50

C.2.2 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras que integran las comisiones del consejo de administración al cierre de los últimos cuatro ejercicios:

	Número de consejeras							
	Ejercicio 2023		Ejercicio 2022		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Comisión de Auditoría y Cumplimiento	3	42,85	3	42,85	3	42,85	3	42,85
Comisión de Nombramientos	2	40,00	2	40,00	2	40,00	2	40,00
Comisión de Retribuciones	1	20,00	1	20,00	1	20,00	1	20,00
Comisión de Sostenibilidad	3	60,00	3	60,00	3	60,00	3	60,00
Comisión Ejecutiva	2	25,00	1	12,50	1	12,50	1	12,50



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

D. OPERACIONES VINCULADAS Y OPERACIONES INTRAGRUPU

D.2. Detalle de manera individualizada aquellas operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre la sociedad o sus entidades dependientes y los accionistas titulares de un 10 % o más de los derechos de voto o representados en el consejo de administración de la sociedad, indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Nombre o denominación social del accionista o de cualquiera de sus sociedades dependientes	% Participación	Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente	Importe (miles de euros)	Órgano que la ha aprobado	Identificación del accionista significativo o consejero que se hubiera abstenido	La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes
Sin datos						

Nombre o denominación social del accionista o de cualquiera de sus sociedades dependientes	Naturaleza de la relación	Tipo de la operación y otra información necesaria para su evaluación
Sin datos		

D.3. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con los administradores o directivos de la sociedad, incluyendo aquellas operaciones realizadas con entidades que el administrador o directivo controle o controle conjuntamente, e indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Nombre o denominación social de los administradores o directivos o de sus entidades controladas o bajo control conjunto	Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente	Vínculo	Importe (miles de euros)	Órgano que la ha aprobado	Identificación del accionista significativo o consejero que se hubiera abstenido	La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes
Sin datos						

Nombre o denominación social de los administradores o directivos o de sus entidades controladas o bajo control conjunto	Naturaleza de la operación y otra información necesaria para su evaluación
Sin datos	

- D.4.** Informe de manera individualizada de las operaciones intragrupo significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad con su sociedad dominante o con otras entidades pertenecientes al grupo de la dominante, incluyendo las propias entidades dependientes de la sociedad cotizada, excepto que ninguna otra parte vinculada de la sociedad cotizada tenga intereses en dichas entidades dependientes o éstas se encuentren íntegramente participadas, directa o indirectamente, por la cotizada.

En todo caso, se informará de cualquier operación intragrupo realizada con entidades establecidas en países o territorios que tengan la consideración de paraíso fiscal:

Denominación social de la entidad de su grupo	Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación	Importe (miles de euros)
Sociedades Control Conjunto (1)	Compra de bienes. *Se trata de un importe negativo. Las operaciones entre Inditex o cualquiera de las sociedades del Grupo Inditex con Tempe y/o sociedades dependientes, también forman parte del tráfico habitual en cuanto a su objeto y condiciones. Estas sociedades al ser de control conjunto, se integran en los estados financieros consolidados por puesta en equivalencia.	1.024.810
Sociedades dependientes 100% (2)	Venta de bienes y prestación de servicios a tiendas. Las operaciones indicadas responden exclusivamente al curso normal de los negocios del Grupo a través de sus tiendas y no a motivos de índole fiscal, efectuándose a valor de mercado. A 31 de enero de 2023, la operativa realizada por el Grupo con sociedades del Grupo residentes en países o territorios con la consideración de paraíso fiscal, de conformidad con la legislación española, se corresponde con la venta realizada a través de determinadas tiendas del Grupo, concretamente tres tiendas en Macao y Mónaco.	12.635



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

D.5. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con otras partes vinculadas que lo sean de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad adoptadas por la UE, que no hayan sido informadas en los epígrafes anteriores.

Denominación social de la parte vinculada	Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación	Importe (miles de euros)
Sin datos		

G. GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Indique el grado de seguimiento de la sociedad respecto de las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

En el caso de que alguna recomendación no se siga o se siga parcialmente, se deberá incluir una explicación detallada de sus motivos de manera que los accionistas, los inversores y el mercado en general, cuenten con información suficiente para valorar el proceder de la sociedad. No serán aceptables explicaciones de carácter general.

1. Que los estatutos de las sociedades cotizadas no limiten el número máximo de votos que pueda emitir un mismo accionista, ni contengan otras restricciones que dificulten la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado.

Cumple [X] Explique []

2. Que, cuando la sociedad cotizada esté controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no, y tenga, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolle actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas informe públicamente con precisión acerca de:

- a) Las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales.
- b) Los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de intereses que puedan presentarse.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

3. Que durante la celebración de la junta general ordinaria, como complemento de la difusión por escrito del informe anual de gobierno corporativo, el presidente del consejo de administración informe verbalmente a los accionistas, con suficiente detalle, de los aspectos más relevantes del gobierno corporativo de la sociedad y, en particular:

- a) De los cambios acaecidos desde la anterior junta general ordinaria.
- b) De los motivos concretos por los que la compañía no sigue alguna de las recomendaciones del Código de Gobierno Corporativo y, si existieran, de las reglas alternativas que aplique en esa materia.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

4. Que la sociedad defina y promueva una política relativa a la comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales en el marco de su implicación en la sociedad, así como con los asesores de voto que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y dé un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición. Y que la sociedad haga pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo.

Y que, sin perjuicio de las obligaciones legales de difusión de información privilegiada y otro tipo de información regulada, la sociedad cuente también con una política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de los canales que considere adecuados (medios de comunicación, redes sociales u otras vías) que contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

5. Que el consejo de administración no eleve a la junta general una propuesta de delegación de facultades, para emitir acciones o valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, por un importe superior al 20% del capital en el momento de la delegación.

Y que cuando el consejo de administración apruebe cualquier emisión de acciones o de valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, la sociedad publique inmediatamente en su página web los informes sobre dicha exclusión a los que hace referencia la legislación mercantil.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

6. Que las sociedades cotizadas que elaboren los informes que se citan a continuación, ya sea de forma preceptiva o voluntaria, los publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria, aunque su difusión no sea obligatoria:

- a) Informe sobre la independencia del auditor.
- b) Informes de funcionamiento de las comisiones de auditoría y de nombramientos y retribuciones.
- c) Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

7. Que la sociedad transmita en directo, a través de su página web, la celebración de las juntas generales de accionistas.

Y que la sociedad cuente con mecanismos que permitan la delegación y el ejercicio del voto por medios telemáticos e incluso, tratándose de sociedades de elevada capitalización y en la medida en que resulte proporcionado, la asistencia y participación activa en la Junta General.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

8. Que la comisión de auditoría vele por que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable. Y que en aquellos supuestos en que el auditor de cuentas haya incluido en su informe de auditoría alguna salvedad, el presidente de la comisión de auditoría explique con claridad en la junta general el parecer de la comisión de auditoría sobre su contenido y alcance, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la junta, junto con el resto de propuestas e informes del consejo, un resumen de dicho parecer.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

9. Que la sociedad haga públicos en su página web, de manera permanente, los requisitos y procedimientos que aceptará para acreditar la titularidad de acciones, el derecho de asistencia a la junta general de accionistas y el ejercicio o delegación del derecho de voto.

Y que tales requisitos y procedimientos favorezcan la asistencia y el ejercicio de sus derechos a los accionistas y se apliquen de forma no discriminatoria.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

10. Que cuando algún accionista legitimado haya ejercitado, con anterioridad a la celebración de la junta general de accionistas, el derecho a completar el orden del día o a presentar nuevas propuestas de acuerdo, la sociedad:

- a) Difunda de inmediato tales puntos complementarios y nuevas propuestas de acuerdo.
- b) Haga público el modelo de tarjeta de asistencia o formulario de delegación de voto o voto a distancia con las modificaciones precisas para que puedan votarse los nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdo en los mismos términos que los propuestos por el consejo de administración.
- c) Someta todos esos puntos o propuestas alternativas a votación y les aplique las mismas reglas de voto que a las formuladas por el consejo de administración, incluidas, en particular, las presunciones o deducciones sobre el sentido del voto.
- d) Con posterioridad a la junta general de accionistas, comunique el desglose del voto sobre tales puntos complementarios o propuestas alternativas.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

11. Que, en el caso de que la sociedad tenga previsto pagar primas de asistencia a la junta general de accionistas, establezca, con anterioridad, una política general sobre tales primas y que dicha política sea estable.

Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]



INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

12. Que el consejo de administración desempeñe sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispense el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y se guíe por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa.

Y que en la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, procure conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

13. Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros.

Cumple [X] Explique []

14. Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

- a) Sea concreta y verificable.
- b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración; y
- c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

Que el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

15. Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad.

Y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

Cumple Cumple parcialmente Explique

16. Que el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

Este criterio podrá atenuarse:

- a) En sociedades de elevada capitalización en las que sean escasas las participaciones accionariales que tengan legalmente la consideración de significativas.
- b) Cuando se trate de sociedades en las que exista una pluralidad de accionistas representados en el consejo de administración y no tengan vínculos entre sí.

Cumple Explique

17. Que el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros.

Que, sin embargo, cuando la sociedad no sea de elevada capitalización o cuando, aun siéndolo, cuente con un accionista o varios actuando concertadamente, que controlen más del 30% del capital social, el número de consejeros independientes represente, al menos, un tercio del total de consejeros.

Cumple Explique

18. Que las sociedades hagan pública a través de su página web, y mantengan actualizada, la siguiente información sobre sus consejeros:

- a) Perfil profesional y biográfico.
- b) Otros consejos de administración a los que pertenezcan, se trate o no de sociedades cotizadas, así como sobre las demás actividades retribuidas que realice cualquiera que sea su naturaleza.
- c) Indicación de la categoría de consejero a la que pertenezcan, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos.
- d) Fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones.
- e) Acciones de la compañía, y opciones sobre ellas, de las que sean titulares.

Cumple Cumple parcialmente Explique



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

19. Que en el informe anual de gobierno corporativo, previa verificación por la comisión de nombramientos, se expliquen las razones por las cuales se hayan nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3% del capital; y se expongan las razones por las que no se hubieran atendido, en su caso, peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.

Cumple [] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable [X]

20. Que los consejeros dominicales presenten su dimisión cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. Y que también lo hagan, en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de sus consejeros dominicales.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

21. Que el consejo de administración no proponga la separación de ningún consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concurra justa causa, apreciada por el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el consejero pase a ocupar nuevos cargos o contraiga nuevas obligaciones que le impidan dedicar el tiempo necesario al desempeño de las funciones propias del cargo de consejero, incumpla los deberes inherentes a su cargo o incurra en algunas de las circunstancias que le hagan perder su condición de independiente, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable.

También podrá proponerse la separación de consejeros independientes como consecuencia de ofertas públicas de adquisición, fusiones u otras operaciones corporativas similares que supongan un cambio en la estructura de capital de la sociedad, cuando tales cambios en la estructura del consejo de administración vengán propiciados por el criterio de proporcionalidad señalado en la recomendación 16.

Cumple [X] Explique []

22. Que las sociedades establezcan reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, que les obliguen a informar al consejo de administración de cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

Y que, habiendo sido informado o habiendo conocido el consejo de otro modo alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, examine el caso tan pronto como sea posible y, atendiendo a las circunstancias concretas, decida, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, si debe o no adoptar alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese. Y que se informe al respecto en el informe anual de gobierno corporativo, salvo que concurran circunstancias especiales que lo justifiquen, de lo que deberá dejarse constancia en acta. Ello sin perjuicio de la información que la sociedad deba difundir, de resultar procedente, en el momento de la adopción de las medidas correspondientes.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

23. Que todos los consejeros expresen claramente su oposición cuando consideren que alguna propuesta de decisión sometida al consejo de administración puede ser contraria al interés social. Y que otro tanto hagan, de forma especial, los independientes y demás consejeros a quienes no afecte el potencial conflicto de intereses, cuando se trate de decisiones que puedan perjudicar a los accionistas no representados en el consejo de administración.

Y que cuando el consejo de administración adopte decisiones significativas o reiteradas sobre las que el consejero hubiera formulado serias reservas, este saque las conclusiones que procedan y, si optara por dimitir, explique las razones en la carta a que se refiere la recomendación siguiente.

Esta recomendación alcanza también al secretario del consejo de administración, aunque no tenga la condición de consejero.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

24. Que cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, explique de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del consejo de administración.

Y que, sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el informe anual de gobierno corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la sociedad publique a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el consejero.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

25. Que la comisión de nombramientos se asegure de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

Y que el reglamento del consejo establezca el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.

Cumple Cumple parcialmente Explique

26. Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, ocho veces al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos.

Cumple Cumple parcialmente Explique

27. Que las inasistencias de los consejeros se reduzcan a los casos indispensables y se cuantifiquen en el informe anual de gobierno corporativo. Y que, cuando deban producirse, se otorgue representación con instrucciones.

Cumple Cumple parcialmente Explique

28. Que cuando los consejeros o el secretario manifiesten preocupación sobre alguna propuesta o, en el caso de los consejeros, sobre la marcha de la sociedad y tales preocupaciones no queden resueltas en el consejo de administración, a petición de quien las hubiera manifestado, se deje constancia de ellas en el acta.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

29. Que la sociedad establezca los cauces adecuados para que los consejeros puedan obtener el asesoramiento preciso para el cumplimiento de sus funciones incluyendo, si así lo exigieran las circunstancias, asesoramiento externo con cargo a la empresa.

Cumple Cumple parcialmente Explique

30. Que, con independencia de los conocimientos que se exijan a los consejeros para el ejercicio de sus funciones, las sociedades ofrezcan también a los consejeros programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple Explique No aplicable

31. Que el orden del día de las sesiones indique con claridad aquellos puntos sobre los que el consejo de administración deberá adoptar una decisión o acuerdo para que los consejeros puedan estudiar o recabar, con carácter previo, la información precisa para su adopción.

Cuando, excepcionalmente, por razones de urgencia, el presidente quiera someter a la aprobación del consejo de administración decisiones o acuerdos que no figuraran en el orden del día, será preciso el consentimiento previo y expreso de la mayoría de los consejeros presentes, del que se dejará debida constancia en el acta.

Cumple Cumple parcialmente Explique

32. Que los consejeros sean periódicamente informados de los movimientos en el accionariado y de la opinión que los accionistas significativos, los inversores y las agencias de calificación tengan sobre la sociedad y su grupo.

Cumple Cumple parcialmente Explique

33. Que el presidente, como responsable del eficaz funcionamiento del consejo de administración, además de ejercer las funciones que tiene legal y estatutariamente atribuidas, prepare y someta al consejo de administración un programa de fechas y asuntos a tratar; organice y coordine la evaluación periódica del consejo, así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad; sea responsable de la dirección del consejo y de la efectividad de su funcionamiento; se asegure de que se dedica suficiente tiempo de discusión a las cuestiones estratégicas, y acuerde y revise los programas de actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple Cumple parcialmente Explique

34. Que cuando exista un consejero coordinador, los estatutos o el reglamento del consejo de administración, además de las facultades que le corresponden legalmente, le atribuya las siguientes: presidir el consejo de administración en ausencia del presidente y de los vicepresidentes, en caso de existir; hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros no ejecutivos; mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el gobierno corporativo de la sociedad; y coordinar el plan de sucesión del presidente.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

35. Que el secretario del consejo de administración vele de forma especial para que en sus actuaciones y decisiones el consejo de administración tenga presentes las recomendaciones sobre buen gobierno contenidas en este Código de buen gobierno que fueran aplicables a la sociedad.

Cumple Explique



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

36. Que el consejo de administración en pleno evalúe una vez al año y adopte, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas respecto de:
- a) La calidad y eficiencia del funcionamiento del consejo de administración.
 - b) El funcionamiento y la composición de sus comisiones.
 - c) La diversidad en la composición y competencias del consejo de administración.
 - d) El desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad.
 - e) El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo.

Para la realización de la evaluación de las distintas comisiones se partirá del informe que estas eleven al consejo de administración, y para la de este último, del que le eleve la comisión de nombramientos.

Cada tres años, el consejo de administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la comisión de nombramientos.

Las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo deberán ser desglosadas en el informe anual de gobierno corporativo.

El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple Cumple parcialmente Explique

37. Que cuando exista una comisión ejecutiva en ella haya presencia de al menos dos consejeros no ejecutivos, siendo al menos uno de ellos independiente; y que su secretario sea el del consejo de administración.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

38. Que el consejo de administración tenga siempre conocimiento de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la comisión ejecutiva y que todos los miembros del consejo de administración reciban copia de las actas de las sesiones de la comisión ejecutiva.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

39. Que los miembros de la comisión de auditoría en su conjunto, y de forma especial su presidente, se designen teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros.

Cumple Cumple parcialmente Explique



INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

40. Que bajo la supervisión de la comisión de auditoría, se disponga de una unidad que asuma la función de auditoría interna que vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y que funcionalmente dependa del presidente no ejecutivo del consejo o del de la comisión de auditoría.

Cumple Cumple parcialmente Explique

41. Que el responsable de la unidad que asuma la función de auditoría interna presente a la comisión de auditoría, para su aprobación por esta o por el consejo, su plan anual de trabajo, le informe directamente de su ejecución, incluidas las posibles incidencias y limitaciones al alcance que se presenten en su desarrollo, los resultados y el seguimiento de sus recomendaciones y le someta al final de cada ejercicio un informe de actividades.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

42. Que, además de las previstas en la ley, correspondan a la comisión de auditoría las siguientes funciones:

1. En relación con los sistemas de información y control interno:
 - a) Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la sociedad y, en su caso, al grupo —incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción— revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.
 - b) Velar por la independencia de la unidad que asume la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; aprobar o proponer la aprobación al consejo de la orientación y el plan de trabajo anual de la auditoría interna, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente en los riesgos relevantes (incluidos los reputacionales); recibir información periódica sobre sus actividades; y verificar que la alta dirección tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
 - c) Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la sociedad, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la compañía que adviertan en el seno de la empresa o su grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.
 - d) Velar en general por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.
2. En relación con el auditor externo:
 - a) En caso de renuncia del auditor externo, examinar las circunstancias que la hubieran motivado.
 - b) Velar que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia.
 - c) Supervisar que la sociedad comunique a través de la CNMV el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido.
 - d) Asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del consejo de administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la sociedad.
 - e) Asegurar que la sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

43. Que la comisión de auditoría pueda convocar a cualquier empleado o directivo de la sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

44. Que la comisión de auditoría sea informada sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la sociedad para su análisis e informe previo al consejo de administración sobre sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

45. Que la política de control y gestión de riesgos identifique o determine al menos:

- a) Los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros (entre otros los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance.
- b) Un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la sociedad lo estime apropiado.
- c) El nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable.
- d) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse.
- e) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos, incluidos los pasivos contingentes o riesgos fuera de balance.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

46. Que bajo la supervisión directa de la comisión de auditoría o, en su caso, de una comisión especializada del consejo de administración, exista una función interna de control y gestión de riesgos ejercida por una unidad o departamento interno de la sociedad que tenga atribuidas expresamente las siguientes funciones:

- a) Asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, que se identifican, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afecten a la sociedad.
- b) Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión.
- c) Velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente en el marco de la política definida por el consejo de administración.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

47. Que los miembros de la comisión de nombramientos y de retribuciones –o de la comisión de nombramientos y la comisión de retribuciones, si estuvieren separadas- se designen procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar y que la mayoría de dichos miembros sean consejeros independientes.

Cumple Cumple parcialmente Explique

48. Que las sociedades de elevada capitalización cuenten con una comisión de nombramientos y con una comisión de remuneraciones separadas.

Cumple Explique No aplicable

49. Que la comisión de nombramientos consulte al presidente del consejo de administración y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos.

Y que cualquier consejero pueda solicitar de la comisión de nombramientos que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Cumple Cumple parcialmente Explique

50. Que la comisión de retribuciones ejerza sus funciones con independencia y que, además de las funciones que le atribuya la ley, le correspondan las siguientes:

- a) Proponer al consejo de administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- b) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad.
- d) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- e) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Cumple Cumple parcialmente Explique

51. Que la comisión de retribuciones consulte al presidente y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Cumple Cumple parcialmente Explique

52. Que las reglas de composición y funcionamiento de las comisiones de supervisión y control figuren en el reglamento del consejo de administración y que sean consistentes con las aplicables a las comisiones legalmente obligatorias conforme a las recomendaciones anteriores, incluyendo:
- a) Que estén compuestas exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con mayoría de consejeros independientes.
 - b) Que sus presidentes sean consejeros independientes.
 - c) Que el consejo de administración designe a los miembros de estas comisiones teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de cada comisión, delibere sobre sus propuestas e informes; y que rindan cuentas, en el primer pleno del consejo de administración posterior a sus reuniones, de su actividad y que respondan del trabajo realizado.
 - d) Que las comisiones puedan recabar asesoramiento externo, cuando lo consideren necesario para el desempeño de sus funciones.
 - e) Que de sus reuniones se levante acta, que se pondrá a disposición de todos los consejeros.
- Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

53. Que la supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, se atribuya a una o se reparta entre varias comisiones del consejo de administración que podrán ser la comisión de auditoría, la de nombramientos, una comisión especializada en sostenibilidad o responsabilidad social corporativa u otra comisión especializada que el consejo de administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, haya decidido crear. Y que tal comisión esté integrada únicamente por consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes y se le atribuyan específicamente las funciones mínimas que se indican en la recomendación siguiente.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []



INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

54. Las funciones mínimas a las que se refiere la recomendación anterior son las siguientes:

- a) La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
- b) La supervisión de la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés. Asimismo se hará seguimiento del modo en que la entidad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
- c) La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- d) La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas.
- e) La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

Cumple Cumple parcialmente Explique

55. Que las políticas de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales identifiquen e incluyan al menos:

- a) Los principios, compromisos, objetivos y estrategia en lo relativo a accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de la corrupción y otras conductas ilegales
- b) Los métodos o sistemas para el seguimiento del cumplimiento de las políticas, de los riesgos asociados y su gestión.
- c) Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, incluido el relacionado con aspectos éticos y de conducta empresarial.
- d) Los canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés.
- e) Las prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor.

Cumple Cumple parcialmente Explique

56. Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Cumple Explique

57. Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Cumple Cumple parcialmente Explique

58. Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones:

- Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.
- Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.
- Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

59. Que el pago de los componentes variables de la remuneración quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Las entidades incluirán en el informe anual de remuneraciones de los consejeros los criterios en cuanto al tiempo requerido y métodos para tal comprobación en función de la naturaleza y características de cada componente variable.

Que, adicionalmente, las entidades valoren el establecimiento de una cláusula de reducción ('malus') basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

60. Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

61. Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

62. Que una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no puedan transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

63. Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable

64. Que los pagos por resolución o extinción del contrato no superen un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

A efectos de esta recomendación, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO
DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí
 No

Manifiesto que los datos incluidos en este anexo estadístico coinciden y son consistentes con las descripciones y datos incluidos en el informe anual de gobierno corporativo publicado por la sociedad.

INDITEX



INFORME ANUAL
SOBRE REMUNERACIONES (IAR)
2022

Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/01/2023

CIF:

A-15075062

Denominación social:

Industria de Diseño Textil, S.A.

Domicilio social:

Avenida Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

Sobre este informe

La información contenida en el presente informe sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante, el "Informe" o el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros") se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023 (ejercicio social 2022) y ofrece datos pormenorizados de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, "Inditex", la "Sociedad", o la "Compañía", indistintamente) aplicable en el ejercicio social 2023.

Este Informe ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones (en adelante, la "Comisión de Retribuciones" o la "Comisión", indistintamente) de acuerdo con lo dispuesto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "LSC" o "**Ley de Sociedades de Capital**"), la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, modificada por la Orden ECC/2515/2013, de 26 de diciembre; la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, "CNMV"), por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

Este Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 4/2013 (texto consolidado), si bien su contenido respeta el contenido mínimo establecido en la citada normativa y se acompaña del apéndice estadístico normalizado establecido en la misma.

Cabe reseñar que por motivos ajenos a la Compañía y debido a los propios sistemas de la CNMV, la información que aparece reflejada en el apéndice estadístico normalizado referida al ejercicio social 2023 se refiere al ejercicio social 2022 de Inditex, y así sucesivamente en relación con el resto de ejercicios.

El Consejo de Administración de Inditex ha aprobado, en su sesión de 14 de marzo de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2022. Este Informe se someterá al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541.4 LSC.

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1.1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 de Inditex fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 en adelante, la “**JGA 2021**”), con un 98,42% de votos a favor.

Posteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de julio de 2022 (en adelante, la “**JGA 2022**”) aprobó la modificación de dicha Política con un 98,6% de votos a favor. El propósito de la modificación planteada por el Consejo de Administración, previa propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones, fue adecuar el contenido de la Política a la nueva estructura de gobierno corporativo aprobada en 2021 y que ha desplegado todos sus efectos en el ejercicio 2022, en la que se produce la definitiva separación del cargo de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía, con una nueva Presidenta sin funciones ejecutivas y un único consejero ejecutivo.

Por tanto, la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2023 es la establecida en el texto refundido de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021**”) tras su modificación aprobada por la JGA 2022 (en adelante, el “**Texto Vigente de la Política de Remuneraciones**”).

A.1.1. a) Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

A continuación, se describen los procedimientos y los órganos de la Sociedad competentes en relación con la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones.

1. Junta General de Accionistas. De conformidad con lo establecido en los artículos 529 *septdecies* y *novodecies* de la LSC y en el artículo 31 de los estatutos sociales de la Sociedad, le corresponden las siguientes funciones:

- Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, al menos cada tres años.
- Determinar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023 las siguientes propuestas de acuerdo, como puntos separados del orden del día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023 (que se somete a votación consultiva), (ii) la Política de Remuneraciones de Consejeros, para los ejercicios sociales

2024, 2025 y 2026; y (iii) aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, y otros empleados del Grupo Inditex.

2. Consejo de Administración. De conformidad con lo establecido en los artículos 249 y 249 *bis* de la LSC, el Consejo de Administración tiene las siguientes facultades indelegables:

- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.
- La aprobación del contrato de los consejeros ejecutivos donde, entre otros, se detallan todos los conceptos por los que pueden obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro.

3. Comisión de Retribuciones.

De conformidad con las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, así como en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, a continuación se resumen las funciones que se le asignan a esta Comisión en relación con la determinación, aplicación, revisión y transparencia de la Política de Remuneraciones:

a) Determinación de la Política de Remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como su revisión y actualización periódica.
- Proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, para su elevación a la Junta General de Accionistas.
- Proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

b) Aplicación de la Política de Remuneraciones:

- Aprobar los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos al inicio de cada ejercicio y evaluar su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Tras esta evaluación, la Comisión de Retribuciones

elabora una propuesta de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

- Aprobar los objetivos de cada ciclo de retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos. La Comisión de Retribuciones realiza una evaluación anual y una evaluación global, una vez finalizado cada ciclo, del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propone, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas y factores extraordinarios, en su caso, que puedan acaecer durante el periodo de medición de los objetivos del plan correspondiente.

Esta evaluación de los objetivos y su grado de consecución a los que se vincula la retribución variable, anual y a largo plazo, de los consejeros ejecutivos se realiza sobre la base de los resultados facilitados por distintas áreas y departamentos de la Compañía, en los términos previstos en el apartado A.1.10 de este Informe. Con arreglo a lo anterior, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable, la Comisión de Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

- Proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos basadas en los resultados, cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, así como, en su caso, la interposición de las reclamaciones y demás medidas que procedan.

c) Revisión de la Política de Remuneraciones:

- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, verificando que sea coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad y que esté alineada con su estrategia a corto, medio y largo plazo y con las condiciones de mercado, valorando si contribuye a la creación de valor sostenible, y a un control y gestión adecuados de los riesgos.

d) Transparencia de la Política de Remuneraciones:

- Elaborar y elevar al Consejo de Administración, para su aprobación, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros contenida en los documentos corporativos, en la memoria de las cuentas anuales y en los estados financieros intermedios de la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones se reúne al menos tres veces al año, y siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y, en cualquier caso, cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas en el ámbito de sus competencias.

La solicitud de información a la Comisión de Retribuciones será formulada por el Consejo de Administración o su Presidente. Asimismo, la Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo de Administración, los directivos y/o los accionistas de la Sociedad. En todo caso, la Comisión se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

La Comisión de Retribuciones informará al Consejo de Administración de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas, dando cuenta, en la primera sesión del Consejo de Administración posterior, de su actividad y del trabajo realizado. Asimismo, se pondrá a disposición de todos los consejeros copia de las actas de las sesiones de la Comisión de Retribuciones.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio social 2023, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones.

A.1.1. b) Consideración de empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones considera fundamental revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por inversores institucionales y las recomendaciones de los principales *proxy advisors*.

En el ejercicio social 2022, en el contexto de implantación de la estructura organizativa actual, la Comisión de Retribuciones consideró distintos **análisis de la competitividad externa de la retribución total**, con la asistencia de un asesor externo independiente especializado en materia de retribución de consejeros, para proponer niveles adecuados de remuneración tanto para la nueva Presidenta del Consejo de Administración (sin funciones ejecutivas) como para el Consejero Delegado por sus funciones como único consejero ejecutivo. Estos análisis se han actualizado durante el primer trimestre del ejercicio social 2023 para verificar que continuaban siendo relevantes y que las decisiones retributivas tomadas en el ejercicio social 2022 mantenían el alineamiento con el mercado.

En concreto, en relación con remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva), se ha considerado la práctica de mercado en **países europeos relevantes**. Para esto, se han analizado las cuantías y prácticas retributivas sobre la remuneración de los presidentes del consejo de administración, sin funciones ejecutivas, en las compañías que conforman los **principales índices bursátiles** (Ibex-35 en España, CAC40 en Francia, FTSE MIB en Italia, DAX40 en Alemania, SMI 20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

Respecto al Consejero Delegado, en el ejercicio 2022, se consideraron varios grupos de comparación seleccionados en función de criterios de sector de actividad, dimensión y ámbito geográfico, en línea con los análisis realizados en años anteriores para la figura de primer ejecutivo de la Sociedad. Los **grupos de comparación** considerados se detallan a continuación:

- *STOXX Europe 50*, formado por las 50 compañías con mayor capitalización bursátil en Europa. Este índice ha sido diseñado por STOXX Ltd.
- Grandes compañías del Ibex-35, cuya dimensión es comparable con Inditex (Iberdrola, Santander, Telefónica y BBVA).
- *Dow Jones Retail Titans 30 Index*, formado por las 30 empresas líderes en el sector *retail*. Estas empresas son seleccionadas por Dow Jones en función de criterios de capitalización bursátil, facturación y beneficio neto.

En el ejercicio social 2023 se han revisado las conclusiones respecto al grupo *STOXX Europe 50* y a las grandes compañías del Ibex-35.

A.1.1. c) Información sobre asesores externos.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo de Administración la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, financieros u otros expertos.

A este respecto, en el periodo transcurrido del ejercicio social 2023, la Comisión de Retribuciones ha contado, en el ejercicio de sus competencias, con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del presente Informe y la preparación de los *benchmarks* retributivos antes mencionados.

A.1.1. d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones de los consejeros vigente para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

El Texto Vigente de la Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales.

A.1.2. a) Mix retributivo. Criterios y objetivos para su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado de los componentes fijos y variables.

La retribución de los **consejeros en su condición de tales** está íntegramente compuesta por **componentes fijos**.

En relación con los **consejeros ejecutivos**, la retribución total se compone de un elemento **fijo**, un elemento de retribución **variable** a corto plazo o **anual** y un elemento de retribución variable a **largo plazo** o plurianual, en efectivo y/o en acciones.

De acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el **peso** de la retribución **variable** o en riesgo respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado en función del precio de la acción al inicio de

cada ciclo) podría representar **hasta un 75%** para el Consejero Delegado.

La distribución de los elementos retributivos (mix retributivo) en los distintos escenarios retributivos de cumplimiento de los objetivos garantiza que la retribución fija represente una proporción significativa de la retribución total, con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios.

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

A.1.2. b) Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, como se ha indicado anteriormente. En concreto, de acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, la retribución variable a largo plazo o plurianual, en términos anualizados y para un escenario de cumplimiento de objetivos máximo, tiene un peso inferior al 40% de la retribución total del Consejero Delegado (considerando a estos efectos el fijo, el variable a corto plazo y el variable a largo plazo anualizado en función del precio de la acción al inicio de cada ciclo).

Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un **marco plurianual** (de, al menos, 3 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de objetivos estratégicos.

Una parte de esta retribución variable a largo plazo **se concede y se entrega en acciones** sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos y de los directivos estén alineados con los de los accionistas. En concreto, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, en torno a un 30% de la retribución variable total del Consejero Delegado se entregaría en acciones (este valor considera el precio de la acción al inicio de cada ciclo; no contempla la potencial revalorización de la acción durante el periodo de medición de objetivos).

El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención que se establezcan en cada momento sobre las acciones entregadas a través de sistemas de incentivos. Estas medidas refuerzan el alineamiento

de los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas.

La **percepción** de la **retribución variable** de Inditex, tanto anual como plurianual, está vinculada al cumplimiento de **objetivos de sostenibilidad** (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). Estos objetivos están alineados con la estrategia sostenible del Grupo, que considera todos los grupos de interés de Inditex, y permiten incentivar el desarrollo de la misma. En concreto, en el ejercicio social 2023, el **peso** de los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable total del Consejero Delegado es de un **20%** aproximadamente.

A.1.2. c) Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses y cláusulas de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas.

(i) Medidas adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos.

Las medidas adoptadas por la Sociedad para **reducir la exposición a riesgos excesivos** son las siguientes:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo o anual, y (iii) una retribución variable a largo plazo o plurianual. La **distribución de los elementos retributivos** (mix retributivo) en los distintos escenarios de cumplimiento de los objetivos garantizan que la retribución fija represente una proporción significativa de la retribución total, con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios.
- **No** existen remuneraciones **variables garantizadas**. Los componentes variables tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable.

(ii) Medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales pueden tener una repercusión relevante en el perfil de riesgos de la Sociedad.

Las medidas adoptadas en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales pueden tener una **repercusión relevante en el perfil de riesgos de la Sociedad** son las siguientes:

- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos, así como de su aplicación. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión relevante sobre el perfil de riesgos de la Compañía.

Además, esta Comisión tiene encomendada la facultad de revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección y verificar su coherencia con las políticas retributivas vigentes.

- Los **miembros** de la **Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento**. Esta Comisión tiene atribuida la competencia de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos financieros y no financieros. La presencia cruzada de consejeros en ambas comisiones y el reporte que los Presidentes de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento hacen en las reuniones del Consejo de Administración sobre los principales asuntos tratados en sus respectivas sesiones, garantizan que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

- Asimismo, **tres vocales** de la **Comisión de Retribuciones** también son **miembros** de la **Comisión de Sostenibilidad**. En concreto, la Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad es miembro de la Comisión de Retribuciones. La citada Comisión de Sostenibilidad es la encargada de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, y las relaciones con los distintos grupos de interés, así como de realizar el seguimiento de la estrategia sostenible, evaluar su grado de cumplimiento y, en su caso, proponer recomendaciones para mejorar el posicionamiento del Grupo en este ámbito. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar que al establecer y aplicar la Política de Remuneraciones se considera el alineamiento con las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex.

(iii) Medidas adoptadas por la Sociedad para evitar posibles conflictos de interés.

En relación con las **medidas** establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles **conflictos de interés**, el art. 34 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones. Los arts. 33 y 35 a 37 del Reglamento del Consejo regulan la obligación de no competencia, el uso de los activos sociales, la utilización de información no pública con fines privados y el aprovechamiento de las oportunidades de negocio de la Sociedad. Por otro lado, el art. 39 dispone los aspectos concretos sobre los que el consejero deberá informar a la Compañía.

Además, el art. 1 del Reglamento del Consejo de Administración establece que las normas de conducta para consejeros serán aplicables, en la medida en que resulten compatibles con su específica naturaleza, a los altos directivos de la Sociedad, en concreto, los arts. 32 (deber de confidencialidad); 34 (conflictos de interés), en lo concerniente al deber de información a la Sociedad; 35 (uso de activos sociales); 36 (información no pública); 37 (oportunidades de negocio) y 38 (prohibición de prevalimiento del cargo).

Asimismo, y con respecto a los accionistas significativos, consejeros y altos directivos, así como las personas vinculadas a todos ellos, el art. 40 del Reglamento del Consejo establece las reglas aplicables a las "transacciones con consejeros y accionistas significativos". Entre las facultades que tiene

atribuidas la Comisión de Auditoría y Cumplimiento figura la de evaluar e informar determinadas transacciones con personas vinculadas. A la vista de dicho informe, corresponde a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración u otro órgano con facultades delegadas, según corresponda, aprobar, en su caso, la transacción.

Por otra parte, el apartado 4.8 del Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo regula los criterios de actuación de los empleados de Inditex ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía, así como las situaciones que deben ser comunicadas al Comité de Ética.

(iv) Medidas adoptadas por la Sociedad en relación con las cláusulas de reducción o devolución de la retribución variable.

En relación con las **cláusulas de reducción** de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la **devolución** de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta:

- La Comisión de Retribuciones puede proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. En dichos supuestos, la Comisión también podrá proponer la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que corresponda. Todo ello, con arreglo a lo establecido en el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

A este respecto, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono a los consejeros ejecutivos de cualquier cantidad en concepto de retribución variable, y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero ejecutivo no habría percibido ningún importe, o este hubiera sido inferior al inicialmente entregado, la Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la reclamación de la totalidad, o el exceso, de lo así percibido (continúe o no el consejero ejecutivo en cuestión vinculado a la Sociedad en el momento de la reclamación).

- En relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 en curso, así como con cualquier retribución variable que se encuentre pendiente de abono durante la vigencia del Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, la Sociedad podrá cancelar, antes de su abono, y/o reclamar la devolución, total o parcialmente, del incentivo previamente satisfecho ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante (i) el periodo anterior a su consolidación, o (ii) los 2 años siguientes a la liquidación del incentivo por las actuaciones realizadas por el consejero ejecutivo durante cada ciclo temporal, según corresponda:

(i) pérdidas en el Grupo (BAI negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;

(ii) la reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;

(iii) el incumplimiento grave de la normativa interna por parte de los consejeros ejecutivos, acreditado por el Comité de Ética.

A.1.3. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De conformidad con el art. 529 *septdecies* de la LSC, la política de remuneraciones de los consejeros debe establecer el importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales. En el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones este importe máximo se ha fijado en 3.380 miles de euros, de acuerdo con la actual composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinar la forma y el momento de pago de dichos importes. El Consejo de Administración, en su sesión de 14 de marzo de 2023, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado mantener para el ejercicio social 2023 las siguientes cantidades fijadas en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones (aprobada por la JGA 2022 con un porcentaje de votos a favor del 98,6%):

- Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de 100.000 euros por el desempeño de su cargo.
- El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración percibirá una cantidad fija anual adicional de 900.000 euros.
- El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 80.000 euros.
- Los consejeros que a su vez formen parte de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad (incluidos los Presidentes de cada una de ellas) percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros; y
- Los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros.

Dichas cantidades son totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí. Se abonan íntegramente en metálico.

Estos conceptos y cuantías se mantienen sin variación desde que fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 (con un porcentaje de votos a favor del 99,59%),

excepto en lo que respecta a la asignación fija establecida para el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, como cargo creado en el ejercicio social 2022 sin funciones ejecutivas, tras la separación definitiva del cargo de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía. Dicha asignación se mantiene también inalterada en 2023.

A excepción de la retribución del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, los importes reflejados constituyen la única remuneración que perciben los consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo. No se abonan dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus Comisiones delegadas, ni existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes de previsión social que incorporen una retribución variable, ni indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad o cualesquiera otros conceptos determinados para el desempeño de funciones ejecutivas. La remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) tampoco contemplará ningún otro elemento retributivo y/o indemnizatorio adicional a lo ya indicado.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del reembolso a los consejeros de los gastos razonables de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

Por otro lado, Inditex tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para administradores, directivos y personal con funciones asimilables en la Sociedad.

A.1.4. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

De acuerdo con lo establecido en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones y con lo anticipado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2021, la retribución fija del Consejero Delegado para el ejercicio social 2023 asciende a 2.500 miles de euros, sin variación respecto al ejercicio social 2022 (a partir de la JGA 2022).

A.1.5. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio.

No existen otras remuneraciones en especie distintas a la entrega de acciones referida en el apartado siguiente sobre los componentes variables de la remuneración.

A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, su relación con el rendimiento, tanto del consejero,

como de la entidad y con su perfil de riesgo, metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los mismos, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Importes monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos e importe monetario máximo en términos absolutos.

En relación con los consejeros en su condición de tales, incluida la Presidenta del Consejo de Administración, los conceptos retributivos fijos indicados anteriormente son la única remuneración que perciben por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable.

En cuanto al **Consejero Delegado**, los componentes variables de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tal y como establece la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 y el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, son los siguientes:

- Retribución variable a corto plazo o anual.
- Retribución variable a largo plazo o plurianual.

A continuación, se describen las principales características de cada uno de estos componentes:

• Retribución variable anual o a corto plazo:

La retribución variable anual se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos anuales, concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y consistentes con la estrategia a medio y largo plazo.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Las métricas no financieras tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo.

Los objetivos, cuando sea razonablemente posible, tienen asociada una escala de logro. Dicha escala, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel *target*, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo. Las escalas de logro son específicas para cada métrica, ya que se determinan y calibran en función de la variabilidad de cada una de ellas y del nivel de exigencia del objetivo. En este sentido, las escalas pueden tener diferentes pendientes (esto es, relación entre el nivel de consecución y el

nivel de pago). Adicionalmente, respecto a un mismo objetivo, la escala puede incluir diferentes niveles de recompensa entre el cumplimiento mínimo y el *target*, y entre el cumplimiento *target* y el máximo.

Corresponde a la Comisión de Retribuciones la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, Secretaría General-Dirección de Cumplimiento, el Departamento de Desarrollo Corporativo y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda, así como sobre el grado de consecución de los objetivos correspondientes.

Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable, la Comisión de Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación efectiva con el desempeño profesional del Consejero Delegado, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

De acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, el **importe objetivo** o **target** de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos (nivel de cumplimiento *target*), será equivalente a un **120% de la retribución fija** por el ejercicio de funciones de alta dirección. En el caso de **sobrecumplimiento** de los objetivos preestablecidos podría alcanzar, como máximo, el **125% de la retribución variable anual target** (150% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, esto es 3.750 miles de euros).

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Delegado, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio, y las recomendaciones y las mejores prácticas que en materia retributiva se produzcan en el mercado, y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio social 2023, el Consejo de Administración en su sesión de 14 de marzo de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que la determinación de la retribución variable anual para el Consejero Delegado se realice en función de los siguientes criterios:

Ponderación	Objetivo	Criterios de Medición
70%	Ventas (35%) y margen de contribución (35%)	Se utilizan los mismos criterios que los fijados para la Alta Dirección según el presupuesto de la Sociedad
15%	Desempeño personal del Consejero Delegado	Valoración por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos
	Desarrollo estratégico de la Sociedad	Impulso a la integración entre online y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, junto con el desarrollo continuo de nuevas iniciativas que refuercen nuestros valores de Sostenibilidad y responsabilidad, de acuerdo con los objetivos del Grupo
15%	Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:	(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través del uso de materias primas de fuentes preferentes: algodón, lino, poliéster y fibras celulósicas. (ii) Grado de avance en el plan de colaboración para la mejora ambiental de la cadena de suministro, focalizado en reducir el consumo de agua y energía. (iii) Grado de cumplimiento de nuestro compromiso de 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. (iv) Porcentaje de materiales de papetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>). (v) Desarrollo de mecanismos de adicionalidad en la infraestructura energética renovable. (vi) Grado de implantación de los proyectos medioambientales y sociales relacionados con la iniciativa de cobro de bolsas y sobres de papel en tienda. (vii) Grado de avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes; y (viii) Proyecto de innovación relacionados con la reciclabilidad textil.
	Avances en gobierno corporativo	Grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (<i>best practices</i>)
	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	Aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional

La retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio social 2023 en función del cumplimiento de los objetivos indicados se abonará en el ejercicio social 2024, en metálico.

• **Retribución variable plurianual o a largo plazo:**

a) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2023

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023 la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, y otros empleados del Grupo Inditex.

b) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2021-2025

La Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 aprobó el **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025**. El Plan consiste en la combinación de un **bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega de acciones** que, transcurrido un periodo de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación.

El Plan tiene una duración total de **4 años** y está estructurado en **2 ciclos** temporales, siendo cada uno independiente del otro:

- El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de enero de 2024.
- El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2022 hasta el 31 de enero de 2025.

El Plan está vinculado a objetivos estratégicos de la Sociedad durante la vigencia del mismo. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y en el ciclo en su conjunto, sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General-Dirección de Cumplimiento y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda. Considerando esta información, la Comisión de Retribuciones propondrá, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas.

Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Retribuciones también considerará cualquier riesgo asociado. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que puedan introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

En virtud de este Plan, los consejeros ejecutivos recibirán, en su caso, un incentivo que se instrumentará en un **60% en acciones** y en un **40% en metálico**. Con relación al 60% del incentivo que, en su caso, se liquidará en acciones, el número de acciones que se conceden al inicio de cada ciclo se determinará en función de la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de cada ciclo. Al finalizar cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el número de acciones a entregar.

El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención de este Plan, que suponen mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

Asimismo, la Sociedad podrá **cancelar** antes de su abono **y/o reclamar la devolución** del incentivo a largo plazo previamente satisfecho, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal. Las circunstancias específicas se han detallado anteriormente en el apartado A.1.

A continuación, se detallan los importes de incentivo y las características asociadas a los dos ciclos del Plan 2021-2025.

- El **importe máximo del incentivo** asignado al Consejero Delegado ascendería a:

	Incentivo Máximo	=	Metálico	+	Acciones
Primer Ciclo (2021-2024)	118% de la retribución fija anual		1.183 miles de euros		68.562
Segundo Ciclo (2022-2025)	133% de la retribución fija anual		1.331 miles de euros		71.472

En el caso concreto del primer ciclo (2021-2024), el importe indicado incluye el incentivo total asignado para el ciclo completo teniendo en cuenta los distintos cargos desempeñados por el Consejero Delegado, esto es, el importe asignado por el desarrollo de sus funciones como Secretario General y del Consejo durante el ejercicio 2021 y el importe asignado como Consejero Delegado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, vigente en el momento de dicha asignación. El incentivo, expresado como porcentaje de la retribución fija anual, está calculado sobre una retribución fija anual de 2.500 miles de euros (este importe se corresponde con la retribución fija anual establecida para el Consejero Delegado, de acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones).

En el caso del segundo ciclo (2022-2025) el importe indicado incluye el incentivo total asignado para el ciclo completo teniendo en cuenta su único cargo como Consejero Delegado.

- Al finalizar cada uno de los ciclos, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el importe en metálico y el número de acciones a entregar. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados métricas.

Para el primer ciclo (2021-2024), el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
25%	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Cifra de BAI correspondiente al ejercicio social 2023, expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.
25%	Ventas Totales ("TTTT")	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online en el ejercicio social 2023 a tipo de cambio constante, de acuerdo con la información de la Compañía, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") absoluto	Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el período correspondiente al primer ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021, sin incluir en el cómputo el citado día, y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2024 (inclusive). A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha. El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del primer ciclo.
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	Evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. Como valor inicial de Inditex y de las empresas del Grupo de Referencia se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021, sin incluir en el cómputo el citado día ¹ , y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2024 (inclusive). A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
25%	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(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 reciclar, valorizar y tratar adecuadamente dichos residuos 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 ranking social A o B.

1. Tras haberse constatado que el acuerdo de la Junta General de Accionistas relativo a la aprobación del referido Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, hace referencia por error a un precio de referencia de 25,81 euros por acción para el primer ciclo del Plan, cuando la cotización media ponderada de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021 (exclusive) fue de 25,88 euros por acción, el Consejo de Administración de Inditex, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado fijar en dicho importe el importe de cotización media, al amparo de las facultades que la Junta General de Accionistas acordó en favor del Consejo para la subsanación del propio acuerdo de la Junta General de Accionistas.

- Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una **escala de logro** para cada métrica, fijada al inicio del ciclo, que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, y que se corresponde con un coeficiente de pago del 30% del incentivo máximo asignado, y un nivel máximo, que supone un coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo Asignado. Para niveles intermedios, los resultados se determinarán por interpolación lineal.

- Para BAI, TTTT, RTA absoluto e Índice de sostenibilidad, se medirá:

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	0 %
Mínimo	30 %
Máximo	100 %

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

- Para la evolución del RTA relativo:
 - El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30* (en adelante, el "Grupo de Referencia").

A este respecto, para el primer ciclo 2021-2024, se considerará la composición de dicho índice a 1 de febrero de 2021.

- A la finalización del ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA, de acuerdo con la siguiente escala:

Nivel de cumplimiento	Posición en el ranking	Nivel de incentivo
		(% de incentivo máximo)
Por debajo del mínimo	< 15ª (mediana)	0 %
Mínimo	= 15ª (mediana)	30 %
Máximo	≥ 5ª	100 %

Para posiciones intermedias, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

Para tener derecho a recibir el incentivo correspondiente se requiere la permanencia en la Compañía hasta la finalización del periodo de devengo, como norma general.

Para el segundo ciclo (2022-2025), el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Peso	Objetivo	Criterios de medición
25%	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Cifra de BAI correspondiente al ejercicio social 2024, expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
25%	Ventas Totales ("TTTT")	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online en el ejercicio social 2024 a tipo de cambio constante, de acuerdo con la información de la Compañía, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") absoluto	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el período correspondiente al segundo ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.</p> <p>Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2022, sin incluir en el cómputo el citado día, y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2025 (inclusive).</p> <p>A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente período de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.</p> <p>El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo.</p>

Peso	Objetivo	Criterios de medición
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	El RTA relativo se define como la evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en un Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente) durante el período correspondiente al segundo ciclo, determinado por la diferencia (resta o sustracción) entre el RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado de este Grupo de Referencia. A los efectos de calcular la evolución de inversión en acciones de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se determinará el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. Se entiende por valor Inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2022, sin incluir en el cómputo el citado día (en adelante, el "Valor Inicial"). Se entiende por Valor Final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2025, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo (en adelante, el "Valor Final"). A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente período de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
25%	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(i) Consumo de fibras: medido como la reducción en puntos porcentuales del peso de las fibras convencionales sobre el consumo total de fibras (en tn), para las cuatro fibras con compromiso público (algodón, poliéster, fibras celulósicas artificiales y lino). (ii) Consumo de agua: medido como la reducción porcentual del consumo de agua (litro/kg) en cadena de suministro. (iii) Descarbonización: medido como la reducción porcentual del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de "bienes y servicios adquiridos". (iv) Social: medido como el porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B.

- Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada métrica, fijada al inicio del ciclo, que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, y que se corresponde con un coeficiente de pago del 30% del incentivo máximo asignado, y un nivel máximo, que supone un coeficiente de pago del 100% del incentivo máximo asignado. Para niveles intermedios, los resultados se determinarán por interpolación lineal.

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo
	(% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	0 %
Mínimo	30 %
Máximo	100 %

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por 14 competidores del sector textil con un potencial impacto en su cotización por factores externos similar a Inditex, según se detalla a continuación: Nike, Fast Retailing, Lululemon Athletica, Adidas, H&M, Associated British Foods, VF Corporation, Burberry, Next, Puma, Zalando, JD Sports Fashion, Ralph Lauren Corporation y Hugo Boss.

Este Grupo de Referencia supone un cambio respecto al índice *Dow Jones Retail Titans 30*, que Inditex ha utilizado para medir el RTA relativo desde el ciclo 2013-2016 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2013-2017.

La composición original del índice *Dow Jones Retail Titans 30*, aunque sesgada hacia compañías norteamericanas, se correspondía con *retailers* cuyos modelos de negocio estaban basados en la venta en tienda o una combinación de

online y tienda, similar a Inditex. Sin embargo, la evolución de su composición ha derivado en un índice con una menor presencia de empresas europeas en favor de asiáticas, basado en una definición de *retail* cada vez más amplia, donde se considera un número relevante de compañías con un modelo de negocio puro online en una fase del ciclo de vida distinta a Inditex.

Como resultado de lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un riguroso proceso de análisis para definir un grupo de comparación con el propósito de reflejar de forma apropiada el comportamiento de la acción de Inditex en comparación con otras compañías análogas relevantes, así como su dinámica de funcionamiento y complejidad como organización en el medio plazo.

Los criterios de selección considerados han sido:

- Sector consumo discrecional textil, excluyendo el segmento lujo.
- Modelo de negocio: combinación de venta en tienda y online, principalmente.
- Compañías sobre las que Inditex realiza un seguimiento de sus resultados.
- Correlación del precio de la acción a partir de 30%.
- Volatilidad +/- 25 p.p. respecto a la volatilidad de la acción de Inditex.
- Proporción superior de compañías europeas.
- Compañías en fase de madurez, principalmente.

Como parte del proceso de selección, se ha realizado una simulación del resultado de RTA de Inditex y del RTA de este nuevo Grupo de Referencia para el período correspondiente a

los cuatro últimos ciclos de incentivo a largo plazo que Inditex ha tenido vigentes para asegurar que refleja de forma apropiada el comportamiento de la acción de Inditex en comparación con otras compañías análogas relevantes seleccionadas.

- A la finalización del segundo ciclo, se calculará:
 - El RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia para el periodo 2022-2025.
 - La media aritmética de los RTAs de cada una de las empresas para obtener el RTA promedio correspondiente al Grupo de Referencia.
 - El RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia.

A continuación, se calculará la diferencia (resta o sustracción) del RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia. Esta diferencia se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo y se corresponderá con un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 100% del Incentivo Máximo Asignado, de acuerdo con la escala indicada.

Para tener derecho a recibir el incentivo correspondiente se requiere la permanencia en la Compañía hasta la finalización del periodo de devengo, como norma general.

c) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2019-2023:

A 31 de enero de 2023 ha finalizado el segundo ciclo (2020-2023) del **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023** aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de julio de 2019, cuyas características e importes de incentivo asociados a cada uno de los ciclos se detallan en el apartado B del presente Informe, que incluye la información correspondiente a la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio social 2022.

A.1.7. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.

De acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado no es beneficiario de ningún sistema de ahorro a largo plazo, incluido por jubilación y/o cualquier otra prestación de supervivencia, financiado parcial o totalmente por la Sociedad. En cualquier caso, se prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración pueda implementar esta clase de sistemas para consejeros ejecutivos durante su vigencia..

A.1.8. Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o

fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones de consejero, a excepción de lo previsto en los puntos iii) y iv) del siguiente apartado para el Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección.

A.1.9. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 249 y 529 octodecimos de la LSC y 30.3 del Reglamento de Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes del contrato del Consejero Delegado:

(i) Duración

El contrato del Consejero Delegado es de duración indefinida.

(ii) Plazos de preaviso

Tanto en caso de extinción del contrato por determinadas causas imputables a Inditex, como en el supuesto de desistimiento voluntario del consejero ejecutivo, deberá mediar un preaviso de tres meses, el cual podrá ser sustituido por una cantidad equivalente a la retribución fija del periodo del preaviso incumplido.

(iii) Cláusula de garantía o blindaje

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a **dos (2) anualidades**, calculada sobre la suma de su **retribución fija y variable anual** establecidas para el año en curso, en los supuestos en que el correspondiente contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Consejero Delegado, motivada por determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos rectores o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad).

(iv) Pacto de exclusividad y abstención de competencia post-contractual

Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, el Consejero Delegado deberá prestar sus funciones de alta dirección en exclusiva para la Sociedad y el Grupo Inditex, no pudiendo trabajar directa o indirectamente para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las del Grupo Inditex. Se exceptúa el cargo de consejero externo en otras compañías no concurrentes, dentro de los límites impuestos por el Reglamento del Consejo de Administración.

Con arreglo a los términos y condiciones de su contrato, en la indemnización por extinción del contrato se entiende incluida la compensación de la obligación de no competencia post-contractual.

Con respecto al pacto de abstención de competencia post-contractual, y para todos los miembros del Consejo de Administración con independencia de su tipología, el art. 24.3 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que “el consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social análogo al de la Sociedad durante el plazo de dos años”.

(v) Cláusula de reembolso

De conformidad con lo previsto en el apartado A.1 del presente Informe, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero ejecutivo de cualquier cantidad en concepto de retribución variable y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero ejecutivo habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, la Sociedad podrá reclamarle el exceso así percibido.

Además, como ha quedado descrito en el apartado A.1 de este Informe, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del incentivo a largo plazo previamente satisfecho al consejero ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo.

A.1.10. Naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no percibirán durante el ejercicio en curso ninguna contraprestación que no sea por el desempeño de sus respectivos cargos.

A.1.11. Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

El Texto Vigente de la Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros.

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún consejero.

A.1.12. Naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

El Texto Vigente de la Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicada.

A fecha de emisión del presente Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo ni concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

A.2. Cambios relevantes en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso.

En 2023 no se prevén cambios en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones de Inditex que, tal y como se ha explicado en el apartado A.1.1. anterior, es el texto refundido de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, con un 98,42% de votos a favor, tras su modificación, aprobada por la JGA 2022, con un 98,6% de votos a favor. La vigencia de esta Política finaliza el 31 de enero de 2024.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023 las siguientes propuestas de acuerdo, como puntos separados del orden del día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023 (que se somete a votación consultiva), (ii) la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros, para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 y (iii) un plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, y otros empleados del Grupo Inditex. Las condiciones de este nuevo plan estarán alineadas con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones.

Se espera que la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 sea continuista con la actual, manteniendo las líneas fundamentales aplicadas en ejercicios anteriores, aunque podría introducir algunos ajustes para reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, y en particular, de los accionistas, con la estrategia del Grupo y con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de remuneraciones.

A.3. Enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

A continuación, se proporciona el enlace al Texto Vigente de la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2023:

https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/2105f174-6122-45ba-8317-9a99a13abd1f/13.+JGA2022_Modificacion+Politica+Remuneraciones+2021+2022+y+2023.pdf?t=1657885632293

A.4. Consideración del voto de los accionistas en la Junta General sobre el Informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La JGA 2022 aprobó:

- La modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 con un 98,6% de votos a favor.
- El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021 con un 97,07% de votos a favor.

Desde la aprobación de la primera política de remuneraciones de los consejeros, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros han recibido un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y, además, de los inversores institucionales y *proxy advisors*.

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

Como se anticipó en el apartado A.1.1. del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, en el ejercicio social 2022 es necesario distinguir dos periodos en función de la estructura de gobierno corporativo vigente y de la Política de Remuneraciones que ha resultado de aplicación durante el periodo:

- Desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo de 2022, periodo transitorio para el traspaso de las funciones de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, como Presidente Ejecutivo en dicho periodo, al Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras. En relación con este periodo ha resultado de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la JGA 2021.
- Desde el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de enero de 2023, periodo que se inició con una nueva Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva), Dña. Marta Ortega Pérez, y el Consejero Delegado, como único consejero ejecutivo. A su vez, en este periodo, hay que distinguir dos intervalos temporales distintos:
 - Entre el 1 de abril y la fecha de celebración de la JGA 2022 las percepciones de los consejeros han sido acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021.
 - Desde la celebración de la JGA 2022 hasta el 31 de enero de 2023 las percepciones han sido acordes con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones y el acuerdo relativo a la novación del pacto de no concurrencia post-contractual del Sr. Isla, aprobados ambos por la JGA 2022.

Estructura de gobierno corporativo	Periodo	Percepciones a abonar en aplicación de la siguiente Política de Remuneraciones
Periodo transitorio para el traspaso de las funciones del anterior Presidente Ejecutivo al Consejero Delegado	01/02/22 – 31/03/22	Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021.
Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y Consejero Delegado con funciones plenas	01/04/22 – Fecha de celebración de la JGA 2022 Fecha de celebración de la JGA 2022 – 31/01/23	Texto Vigente de la Política de Remuneraciones (cuya modificación fue aprobada por la JGA 2022). Acuerdo específico de la JGA 2022 relativo al pacto de no concurrencia post-contractual.

En los siguientes apartados se detalla la aplicación de la política de remuneraciones aplicable al ejercicio social 2022.

B.1.1. Proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en el Anexo estadístico. Papel de la Comisión de Retribuciones, decisiones tomadas por el Consejo de Administración e identidad y rol de los asesores externos.

B.1.1. a) Composición de la Comisión de Retribuciones.

Los arts. 30 de los Estatutos Sociales, 17 del Reglamento del Consejo de Administración y 7 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones establecen que la Comisión de Retribuciones estará integrada por un mínimo de 3 y un máximo de 7 consejeros no ejecutivos, que deberán ser en su mayoría consejeros independientes.

Los miembros de la Comisión de Retribuciones son nombrados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos. El Consejo de Administración nombra al Presidente de la Comisión, de entre los miembros de la Comisión que sean independientes.

A 31 de enero de 2023 y a la fecha de este Informe, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros, **la mayoría** de ellos **consejeros independientes** (todos, a excepción de D. José Arnau Sierra que tiene la consideración de dominical):

D. Rodrigo Echenique Gordillo (Presidente, Consejero Independiente)	Dña. Denise Patricia Kingsmill (Vocal, Consejera Independiente)
D. José Arnau Sierra (Vocal, Consejero Dominical)	D. José Luis Durán Schulz (Vocal, Consejero Independiente)
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres (Vocal, Consejero Independiente)	

A 31 de enero de 2023, D. Javier Monteoliva Díaz es el Secretario no miembro de la Comisión, cargo para el que fue designado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, en fecha 29 de noviembre 2021.

La Comisión de Retribuciones se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y, en cualquier caso, cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas en el ámbito de sus competencias. En todo caso, se reunirá, de ordinario, una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

En la sesión del Consejo de Administración siguiente a cada reunión de la Comisión de Retribuciones, el Presidente de ésta informa a los consejeros sobre los asuntos tratados.

B.1.1. b) Proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales.

Las funciones de la Comisión de Retribuciones se regulan en los arts. 30 de los Estatutos Sociales, 17 del Reglamento del Consejo de Administración y 5 y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Durante el ejercicio social 2022, la Comisión de Retribuciones se reunió en cinco (5) ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%. En el ejercicio social 2023, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una (1) ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión de Retribuciones ha deliberado, entre otras, sobre las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Durante la sesión de 14 de marzo de 2022:

– En relación con el Sr. Isla y el Consejero Delegado saliente:

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual de los anteriores Presidente Ejecutivo, el Sr. Isla, y Consejero Delegado, el Sr. Crespo, correspondiente al ejercicio social 2021 y el nivel de pago correspondiente a cada uno de ellos. El Consejo de Administración aprobó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 15 de marzo de 2022 y el nivel de pago del incentivo correspondiente.

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que estaba vinculado el primer ciclo (2019-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y el nivel de pago correspondiente a los anteriores Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo correspondiente.

– En relación con la desvinculación del anterior Presidente Ejecutivo:

- La propuesta de liquidación de los incentivos a largo plazo en curso, esto es, del segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y del primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025. El Consejo de Administración aprobó la liquidación propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre la evaluación del objetivo al que estaba vinculada la retribución variable anual correspondiente al periodo desde 1 de febrero a 31 de marzo de 2022 y su liquidación. El Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022, aprobó la liquidación propuesta.
- La propuesta de liquidación de la parte proporcional devengada de la retribución fija del ejercicio social 2022 correspondiente a las pagas de los meses de julio y de diciembre. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó la liquidación propuesta.

– En relación con el nuevo Consejero Delegado:

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2021, y el nivel de pago correspondiente (prorrateado en función del tiempo de desempeño del cargo en el referido ejercicio). El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo.
- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que estaba vinculado el primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y el nivel de pago correspondiente. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre el nuevo paquete retributivo total del 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, para el ejercicio social 2022. Así:

Por un lado, con el objetivo de proponer al Consejo de Administración la **retribución fija** del cargo de **Consejero Delegado**, la Comisión de Retribuciones llevó a cabo un ejercicio de reflexión donde consideró los siguientes **factores** y aplicó los siguientes **criterios**:

- Los principios y fundamentos establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021. En particular, el principio por el que esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras de mantener un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.
- La nueva estructura de gobierno corporativo donde los roles de Presidente y de Consejero Delegado están separados y el cargo de Presidente del Consejo de Administración es no ejecutivo.
- La coherencia con la responsabilidad y funciones como primer ejecutivo y el liderazgo dentro de la organización, en línea con la remuneración que se satisface en el mercado por sociedades comparables.
- El grado de adecuación de la retribución fija y de la retribución total para recompensar el valor de la contribución del puesto y de la persona, tanto para la Compañía como para los accionistas.
- La equidad interna con la retribución de los miembros del Comité de Dirección, compuesto por directivos del Grupo Inditex con una larga trayectoria y procedentes de distintas áreas corporativas y del negocio.
- Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la información recibida por parte de

éstos en el proceso periódico de consulta que realiza la Sociedad.

- Los análisis sobre la competitividad externa de la retribución total del primer ejecutivo en varios grupos de comparación.

A la luz de las consideraciones anteriores, la Comisión de Retribuciones propuso establecer una retribución fija para el Consejero Delegado que, en términos anualizados, ascendía a 2.500 miles de euros.

Por otro lado, el importe específico de la **retribución variable anual** (expresado como porcentaje de la retribución fija anual) y el importe del **incentivo a largo plazo** se mantuvieron **invariantes** respecto a los establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021.

La retribución total para el Consejero Delegado se situó en un nivel intermedio entre la remuneraciones que la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 (antes de ser modificada), establecía para los anteriores Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de la Sociedad.

Además, la Comisión de Retribuciones revisó las condiciones contractuales del Sr. García Maceiras, como Consejero Delegado, en relación precisamente con la **cláusula de blindaje y de no competencia post-contractual**, a fin de proteger los intereses de la Sociedad y de sus accionistas, tal y como se detalla en el apartado B.11. siguiente

El Consejo de Administración aprobó la propuesta de remuneración de D. Óscar García Maceiras por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como sus nuevas condiciones contractuales en su sesión de 15 de marzo de 2022.

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) en la nueva estructura de gobierno corporativo.

Con el objetivo de proponer esta remuneración específica al Consejo de Administración, durante el ejercicio 2022 la Comisión llevó a cabo un ejercicio de reflexión, donde consideró los siguientes factores:

- El valor intrínseco de la persona que ocupa el cargo, por su conocimiento del negocio *retail* en el sector de la moda y del Grupo Inditex, donde ha desarrollado distintos roles y funciones, y su importancia desde una perspectiva institucional.
- La especial responsabilidad del cargo y la criticidad de sus funciones. En concreto, además de las funciones inherentes al cargo de Presidente del Consejo, la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) de Inditex tiene bajo su responsabilidad directa las áreas de Auditoría Interna, Secretaría General y del Consejo y Comunicación.
- La dedicación exclusiva y adicional respecto a los miembros vocales del Consejo de Administración.

- Las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones generales en materia de gobierno corporativo.

- Las prácticas de mercado en países europeos relevantes. Para esto, se analizaron las cuantías y prácticas retributivas sobre la remuneración de presidentes del consejo de administración (no ejecutivos) en las compañías que conformaban los principales índices bursátiles (Ibex-35 en España, CAC40 en Francia, FTSE MIB en Italia, DAX40 en Alemania, SMI20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

A la luz del citado análisis, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración establecer una remuneración fija, específica para el cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), de 900.000 euros (anualizados), que se abonan en metálico. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.

- La propuesta de incremento del importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales, hasta los 3.380 miles de euros. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, para su evaluación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación vinculante de la JGA 2022. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la JGA 2022. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 15 de marzo de 2022.

- Durante la sesión de 12 de septiembre de 2022:

- La Comisión elevó al Consejo de Administración la propuesta del nuevo contrato del Consejero Delegado adecuado al Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, aprobado por la JGA 2022, y donde se establece el nuevo paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones y responsabilidades como único consejero ejecutivo en la actual estructura de gobierno corporativo. El Consejo de Administración aprobó dicho contrato en su sesión de 13 de septiembre de 2022.
- El seguimiento y evaluación de la incidencia de la crisis derivada del conflicto entre Rusia y Ucrania en las condiciones de los planes de incentivo a largo plazo vigentes.

- Durante la sesión de 12 de diciembre de 2022:
 - El seguimiento del nivel previsto de cumplimiento del segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.
 - La propuesta relativa a un nuevo grupo de referencia y metodología de cálculo del RTA Relativo y a las escalas de logro para el segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 para cada métrica y el informe favorable sobre la propuesta del Anexo III del Reglamento del citado Plan. El Consejo de Administración aprobó el texto del citado Anexo III del Reglamento del Plan en su sesión de 14 de diciembre de 2022.
 - La toma de razón del listado de beneficiarios para este segundo ciclo.
- Durante la sesión de 13 de marzo de 2023:
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual y el segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2022. El Consejo de Administración ha evaluado el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 14 de marzo de 2023.
 - La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Consejero Delegado para el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2023, con respecto a la cuantía y al resto de condiciones de la misma. El Consejo de Administración ha aprobado esta propuesta en su sesión de 14 de marzo de 2023.
 - La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2022, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2023. El Consejo de Administración ha aprobado dicho Informe en su sesión de 14 de marzo de 2023.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2022 será incorporada al Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Retribuciones, que se publicará en el mes de junio.

B.1.1. c) Identidad y el rol de los asesores externos.

La Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, financieros u otros expertos.

A este respecto, en el ejercicio social 2022, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con (i) la elaboración del Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros del ejercicio 2021, (ii) el diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, (iii) la preparación de los benchmarking retributivos sobre la remuneración de presidentes del consejo de administración, sin funciones

ejecutivas, y de consejeros ejecutivos con funciones plenas, (iv) la modificación de la Política de Remuneraciones y (v) la evaluación de las implicaciones en materia retributiva derivadas de la desvinculación del anterior Presidente Ejecutivo. En relación con esta última cuestión, la Comisión también ha contado con la asistencia de la firma Uría&Menéndez, que ha prestado asesoramiento jurídico en materia de gobierno corporativo y de pactos de no competencia post-contractual.

B.1.2. Desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se hayan producido durante el ejercicio.

En relación con el anterior Presidente Ejecutivo, en el apartado B.10. se detalla las condiciones de la novación del contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre el Sr. Isla y la Sociedad, de fecha 17 de marzo de 2015 cuyo fin fue actualizar el pacto de no competencia post-contractual. Dado que el importe contemplado en esta actualización excedía lo previsto en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, en cuanto a los pagos por extinción de los contratos de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó, en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2021, elevar a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, la propuesta de Novación del Contrato, cuya oferta fue aceptada por el Sr. Isla con fecha de 15 de marzo de 2022. La JGA 2022 aprobó este acuerdo con un 97,89% de votos a favor.

No se han producido otras desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio social 2022.

B.1.3. Excepciones temporales a la política de remuneraciones y circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantificación del impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones (en sus dos versiones aplicables) durante el ejercicio social 2022.

B.2. Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la remuneración devengada atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad. Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y medidas para evitar conflictos de intereses.

B.2.1. Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la remuneración devengada atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

Las medidas aplicadas durante el ejercicio social 2022 para garantizar que la **aplicación** de la Política de Remuneraciones **atiende a los resultados** de la Sociedad **a largo plazo** han sido:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se ha compuesto de diferentes elementos retributivos que han consistido, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo o anual, y (iii) una retribución variable a largo plazo o plurianual.
- Durante el ejercicio social 2022, este elemento a largo plazo ha tenido un peso sobre la retribución total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) de, aproximadamente, un 40% para los consejeros ejecutivos.
- Los planes de retribución variable a largo plazo se han inscrito en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía.
- Una parte de esta retribución se ha concedido y se abonará en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos y de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
- El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención de los planes de incentivo a largo plazo, que suponen mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

El Sr. Isla, mientras ostentó la condición de Presidente Ejecutivo, asumió frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija.

Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas.

La Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2022 (en sus dos versiones que han resultado de aplicación) estableció un **equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables** de la remuneración de la siguiente manera:

- El diseño del esquema de remuneración ha presentado una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, en los mismos términos descritos en el apartado A.1. anterior.
- Los componentes variables de la remuneración tuvieron la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que era posible que no se percibiera cantidad alguna en concepto de retribución variable, tanto anual como plurianual, en cuyo caso, la retribución fija hubiese representado el 100% de la retribución total.
- No han existido remuneraciones variables garantizadas.

B.2.2. Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y medidas para evitar conflictos de intereses

Las **medidas** aplicadas durante el ejercicio social 2022 en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales podían tener una **repercusión material en el perfil de riesgos** de la Compañía fueron:

- La Comisión de Retribuciones ha sido la responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos y de su aplicación. En este colectivo fueron incluidos los profesionales cuyas actividades podrían tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.
- Los miembros de la Comisión de Retribuciones son todos ellos miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Además, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones hayan sido tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- Asimismo, tres vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad. En concreto, la Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad es miembro de la Comisión de Retribuciones. La citada Comisión de Sostenibilidad es la encargada de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, así como de las

relaciones con los distintos grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar que se establece un adecuado alineamiento entre la definición y aplicación de la Política de Remuneraciones y las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex.

En relación con las fórmulas o cláusulas de **recobro** para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, basados en los resultados, cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta:

- El contrato de los consejeros ejecutivos incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración ante tales circunstancias y, además, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del incentivo a largo plazo previamente satisfecho, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, según ha quedado descrito en el apartado A.1. de este Informe.
- La Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, y la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que correspondan, según el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles **conflictos de interés** han sido detalladas en el apartado A.1.2.c) del presente Informe.

B.3. Cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex aplicada en el ejercicio social 2022 fue aprobada por la JGA 2021, así como su posterior modificación, aprobada por la JGA 2022.

Las cantidades indicadas en el apartado A.1. son la única remuneración que perciben los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo durante el ejercicio social 2022, a excepción de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. Los consejeros no perciben otras remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, ni basados en los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, determinados componentes de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tiene relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En concreto, en el ejercicio social 2022:

• **Retribución variable anual o a corto plazo:**

Tal y como se indica a continuación, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó que la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022 se realizase en función de los siguientes criterios para el Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras:

Ponderación	Objetivo	Criterios de Medición
70%	Ventas (35%) y margen de contribución (35%)	Se utilizan los mismos criterios que los fijados para la Alta Dirección según el presupuesto de la Sociedad
15%	Desempeño personal	Valoración por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos
	Desarrollo estratégico de la Sociedad	Impulso a la integración entre <i>online</i> y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, de acuerdo con los objetivos del Grupo
15%	Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:	<p>(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros:</p> <p>a. Materias primas más sostenibles: algodón, lino, poliéster y fibras celulósicas.</p> <p>b. Prendas bajo la etiqueta de sostenibilidad <i>Join Life</i>.</p> <p>(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>);</p> <p>(iii) Porcentaje de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (<i>Zero Waste</i>);</p> <p>(iv) Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>);</p> <p>(v) Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias);</p> <p>(vi) Grado de avance en el despliegue del proyecto "<i>Reusable shopping bag</i>";</p> <p>(vii) Grado de avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes; y</p> <p>(viii) Proyectos de innovación relacionados con la reciclabilidad textil.</p>
	Avances en gobierno corporativo	Grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (<i>best practices</i>)
	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	Aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022 para el consejero ejecutivo, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta los niveles de consecución de objetivos y las escalas de logro asociadas a cada objetivo, con sus correspondientes pendientes (esto es, la relación entre el nivel de consecución y el nivel de pago):

- La cifra de ventas del Grupo Inditex ascendió a 32,569 millones de euros en el ejercicio social 2022, superando el escenario de cumplimiento máximo, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 125%.
- El margen de contribución alcanzó 5.520 millones de euros en el ejercicio social 2022, superando el escenario de cumplimiento máximo, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 125%.

En relación con estos resultados, debe destacarse el excelente desarrollo operativo del Grupo en un contexto de elevada volatilidad, incertidumbre, inflación de costes y tensiones en la cadena de suministro, lo que ha derivado en la necesidad de efectuar una gestión muy eficiente de la totalidad de las partidas integradas en los gastos operativos y particularmente, en una posición de inventario que equilibra un suficiente nivel de aprovisionamiento con un elevado grado de calidad en términos de éxito comercial.

Este desenvolvimiento operativo del Grupo ha absorbido el impacto del conflicto de Rusia – Ucrania, lo que ha implicado el cese de actividad comercial desde principio del ejercicio 2022 en ambos mercados, añadiéndose a la consecuente pérdida

relevante de ventas y, especialmente, de contribución al beneficio consolidado, un impacto contable negativo extraordinario de 231 millones de euros como se refleja específicamente en la Cuenta de Resultados del ejercicio 2022.

Destaca también la profundización en la transformación del espacio comercial del Grupo a través de numerosas actuaciones en términos de aperturas, cierres, absorciones y reformas, destinadas a crear un espacio privilegiado para la exposición de la oferta comercial en un marco de omnicanalidad y ecoeficiencia.

La solidez de la posición financiera del Grupo, superior, a fecha de cierre del ejercicio, a 10.000 millones de euros, es garantía de la solvencia financiera, de la cobertura de las necesidades de inversión que el desarrollo operativo de la Compañía pueda precisar, y de una política de remuneraciones atractiva y predecible para nuestros accionistas.

- En relación con los objetivos restantes, con un peso del 30%, la Comisión de Retribuciones ha considerado un grado de cumplimiento y un nivel de pago por estos objetivos del 125%. A este respecto, la Comisión de Retribuciones ha considerado lo siguiente:

– En cuanto a los avances relacionados con el desarrollo estratégico de la Sociedad, a lo largo del ejercicio 2022, el Grupo ha continuado impulsando su estrategia de integración entre *online* y tienda. En esta línea, el ejemplo más claro es la última imagen de tienda Zara, con espacios boutique destinados a colecciones específicas como Lencería, *Beauty* o *Athleticz*, que se combinan con la

introducción de nuevos procesos y mejoras tecnológicas en la experiencia de clientes como *Pay&Go*, el silo para pedidos *online* o el Modo Tienda. Aperturas como Madrid Plaza de España o Londres Battersea son espacios comerciales únicos proporcionando a los clientes una experiencia de compra diferenciada, en donde pueden optar por la visita y exploración directa o por navegar *online* por su interior, consultar el inventario disponible, pagar sin necesidad de pasar por caja o comprar *online* productos de la tienda y recogerlo en dos horas.

- Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Consejero Delegado, llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de diciembre de 2022, previo informe de la Comisión de Nombramientos, habiendo recibido una alta calificación. En esta evaluación se ha destacado muy especialmente tanto su buena y rápida adaptación al cargo como su gestión, integradora y de compromiso compartido de los valores y la visión estratégica de la Compañía.

Se valora muy positivamente el refuerzo sistemático que ha llevado a cabo de las prácticas de buen gobierno corporativo, y que se ha traducido fundamentalmente en una mejora notable en las dinámicas de trabajo de las sesiones del Consejo y sus comisiones, impulsando el diálogo abierto y constructivo entre los consejeros, la interlocución directa con el equipo directivo y la transparencia informativa, a través de los avances periódicos que proporciona a los consejeros sobre la evolución del negocio.

- Durante el ejercicio social 2022, se ha seguido progresando hacia el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad conforme a la Hoja de Ruta vigente. Así:

- Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros: (i) materias primas más sostenibles: algodón, lino, poliéster y fibras celulósicas y (ii) prendas bajo la etiqueta de sostenibilidad *Join Life*.

En 2022, más del 60% de nuestros productos cumplió con los requisitos *Join Life*, superando ampliamente el compromiso de que el 50% de nuestra colección fuese *Join Life* este año. Además, en 2022, el consumo de materias primas preferentes, atendiendo a la clasificación que establecen las organizaciones de referencia del sector como *Textile Exchange*, representan ya un 60 % sobre el total utilizado, un 43% más que en el ejercicio anterior.

- Número de auditorías y control de vertido de tintorerías (*wet processes*) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*): *The List, by Inditex* asegura el cumplimiento de las restricciones químicas del estándar de salud de producto *Clear to Wear* y del compromiso de Inditex para lograr el Vertido Cero de Sustancias no Deseadas (también conocido como Vertido Cero o Compromiso ZDHC, "*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*", por sus siglas en inglés). A lo largo del 2022 la Compañía ha 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, se ha integrado el 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.

La verificación del cumplimiento del estándar GtW se evalúa de forma periódica, a través de auditorías ambientales que se realizan a los proveedores y fábricas que pertenecen a la cadena de suministro de Inditex y que realizan procesos húmedos. Estas auditorías son llevadas a cabo por auditores externos independientes. Durante el ejercicio social 2022 se han realizado 2.065 auditorías bajo este estándar.

- Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (*Zero Waste*): En el año 2022, la Compañía ha seguido avanzando en el programa de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (*Zero Waste*). Así, durante el ejercicio, los residuos generados por unidad vendida se redujeron un 4% respecto a 2021. En 2022, el 92,2% de los residuos recogidos en nuestras instalaciones se enviaron a reutilización y reciclaje o valorización energética. Asimismo, se ha seguido avanzando en el programa para garantizar que los residuos de tienda son gestionados correctamente.
- Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (*Green to Pack*): En 2022, se ha 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.
- Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias): En 2022 se ha alcanzado el objetivo de consumir el 100% de la electricidad de origen renovable en las instalaciones de la Compañía (incluye todas nuestras instalaciones propias -sedes, centros logísticos, fábricas y tiendas-), con la excepción de las oficinas internacionales).
- Grado de avance en el despliegue del proyecto "*Reusable shopping bag*": Durante el 2022, se ha continuado desplegando el proyecto "*Reusable shopping bag*", alcanzando los 59 mercados a fecha de cierre de ejercicio, con la consiguiente reducción en el volumen de bolsas utilizado.
- Grado de avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes: En 2022 se ha 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, se sigue trabajando para sustituir 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 los almacenes y tiendas.

Por otra parte, la Compañía está participando en el proyecto (RE)SET de *The Fashion Pact*, que tiene por objeto 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.

- Proyectos de innovación relacionados con la reciclabilidad textil: A través de la plataforma colaborativa *Sustainability Innovation Hub*, en 2022 la Compañía ha colaborado con más de 200 start-ups y ha participado en más de 30 pruebas piloto. Fruto de este trabajo de colaboración, destacan especialmente dos iniciativas que se han hecho realidad en 2022: (i) *Infinited Fiber*, con quién se ha firmado un compromiso de compra por más de 100 millones de euros, y (ii) la aportación realizada a *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.

- Los avances en **gobierno corporativo**.

- Desde un punto de vista de composición y estructura de los órganos sociales, el ejercicio social 2022 ha sido el año en el que los cambios en la estructura organizativa aprobados por cooptación por el Consejo de Administración, en su reunión de fecha 29 de noviembre de 2021, han desplegado todos sus efectos, tras un período de transición prudente, culminando así el proceso ordenado y planificado de sucesión en la presidencia.

La estructura organizativa resultante ha contribuido a: (i) afianzar la diversidad en la tipología de consejeros, así como a reducir la antigüedad media en el cargo de los mismos, (ii) reforzar la representación femenina, superando el objetivo del 40% establecido para el 2022, (iii) separar definitivamente el cargo de Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Compañía, (iv) mantener la existencia de una composición equilibrada entre consejeros dominicales e independientes, dando cumplimiento, además, a los requerimientos de que los consejeros no ejecutivos representen una amplia mayoría del Consejo y que la proporción de consejeros independientes sea cuando menos igual al capital flotante de la sociedad, (v) el mantenimiento de los valores de Inditex y la continuidad del proyecto del socio fundador y primer accionista, al mismo tiempo que se produce un relevo generacional que asegura la estabilidad del proyecto por el amplio recorrido que tienen tanto el Consejero Delegado como la nueva Presidenta, (vi) el refuerzo de la experiencia en ámbitos como transformación digital, la sostenibilidad, el cumplimiento y gobierno corporativo y la relación con los reguladores, así como la gestión del liderazgo y la estrategia comercial, en particular, en el área de producto, diseño, innovación e imagen de marca, que constituyen prioridades estratégicas de la Compañía, (vii) al mismo tiempo, esta renovación gradual de consejeros ha resultado en un Consejo más joven, diverso, plural y con capacidad para abordar temas desde una óptica más actual y acorde a las expectativas y demandas de las nuevas generaciones de clientes y otros grupos de interés.

Teniendo en cuenta las citadas modificaciones de calado en la composición de los órganos de gobierno de Inditex, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de fecha 12 de mayo de 2022, una matriz de competencias. Dicha matriz se concibe como un instrumento que permite objetivar los criterios en el proceso de selección y nombramiento de consejeros, y que resulta muy útil de cara a la proyección de aspectos como la diversidad en el seno del Consejo, no sólo en términos de experiencia y conocimientos, sino también en aspectos como el género, la edad, la procedencia y los años de mandato (a los efectos de dar cumplimiento al principio de renovación progresiva).

Por otro lado, cabe destacar que esta nueva organización ha venido acompañada del cambio en el modelo de gestión de la Compañía, al crearse el Comité de Dirección con la intención de apoyar al Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, promoviendo un ambiente de toma de decisiones colegiadas, de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo internacionales. En 2022 el Comité de Dirección se ha reunido en 15 ocasiones, para abordar todos los aspectos relacionados con la operativa del negocio.

- En lo que se refiere a aspectos organizativos y de funcionamiento, el ejercicio social 2022 ha tenido además como principal característica el aumento en el número de sesiones celebradas por el Consejo de Administración (un total de 10, frente a las 7 mantenidas en el ejercicio anterior), combinando la celebración de reuniones presenciales con reuniones mixtas, con presencia física y en remoto de los consejeros a las reuniones. La agenda de asuntos tratados por los distintos órganos sociales de Inditex (debidamente planificada) se encuentra cada vez más marcada por la sostenibilidad.

Además, se ha intensificado el Plan de Formación de consejeros *ITX Board Academy*, puesto en marcha en 2021 por Secretaría General junto con las comisiones delegadas del Consejo competentes en estas materias.

- En lo que atañe a la Junta General de Accionistas, en el ejercicio 2022 se ha encargado a un asesor externo la revisión del cumplimiento de las normas, reglas y procedimientos que el Consejo de Administración de Inditex tiene establecidos en relación con (i) la publicación de la convocatoria, (ii) la gestión de los derechos de los accionistas, y (iii) la preparación y celebración de la JGA 2022. Como resultado de esta verificación, se emitió un informe sin salvedades.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y otros aspectos que han sido abordados en los correspondientes informes de gobierno corporativo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha llevado a cabo un análisis de la adecuación del sistema de Gobierno Corporativo, y ha evaluado positivamente dicho sistema, al considerar que la Sociedad ha alcanzado un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la CNMV en febrero de 2015, y modificado en junio de 2020, tal y como se desprende asimismo del apartado G. "Grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo", del Informe Anual

de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2022.

- Con respecto a los avances en *Compliance*, durante el ejercicio social 2022, se han desarrollado diversos proyectos e iniciativas, entre los que pueden destacarse los siguientes:
 - Se ha iniciado un proceso de revisión y actualización del Código de Conducta y Prácticas Responsables 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 contando 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.
 - Se ha llevado a cabo la revisión y se ha iniciado la 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 mejorar la eficiencia en la identificación de riesgos, su priorización y gestión. Con este objetivo, se ha llevado a cabo un análisis de la legislación, de los principales estándares internacionales y de buenas prácticas en materia de *Compliance*. Como parte del proyecto desarrollado durante el ejercicio, se ha ejecutado una revisión integral de la Matriz de Riesgos y Controles del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, de acuerdo con las novedades legislativas, la normativa interna y los cambios en la Organización.
 - Se han implementado diferentes iniciativas encaminadas a garantizar la adecuación y funcionamiento del Canal Ético a los nuevos requerimientos de la normativa y mejores prácticas aplicables. En concreto, se ha modificado el Reglamento del Comité de Ética con la finalidad de, entre otras, 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. Asimismo, se han monitorizado y analizado las sucesivas transposiciones nacionales de la Directiva (UE) 2019/1937 sobre Protección de Denunciantes a los efectos de garantizar la adecuación del Canal Ético a los requerimientos aplicables.
 - Por otra parte, durante el ejercicio 2022 se ha reformulado el Plan de Formación de *Compliance* para dar cabida tanto a las acciones de formación, concienciación y sensibilización destinadas a dar cobertura a los riesgos prioritarios de *Compliance* del Grupo como al rol de la Función de *Compliance* en la coordinación y gestión del denominado Plan Marco de Formación, que trata de ordenar y homogeneizar, bajo un mismo “paraguas”, la formación impartida por las principales áreas corporativas expuestas a riesgos de *Compliance*. En este contexto, con el objetivo de promover la cultura ética corporativa y el Sistema de *Compliance* del Grupo, durante el ejercicio 2022 se ha lanzado un curso global de formación de *Compliance* en “TraIn”, la plataforma de e-learning corporativa, que cuenta además con un espacio específico dedicado a “Cultura y

valores”. Dicho curso es de carácter obligatorio para un colectivo determinado de empleados del Grupo que, bien por el cargo o responsabilidad que ostentan, bien por el tipo de actividad que desempeñan, están expuestos a un mayor riesgo en materia de *Compliance*. Además, con el fin de reforzar la formación y sensibilización en la materia entre los terceros con los que Inditex mantiene relaciones comerciales, en 2022 se ha lanzado un curso específico de formación e-learning de *Compliance*, dirigido a los principales proveedores de producto del Grupo, presentes en más de 50 mercados. Este curso permitirá trasladar a dichos proveedores los principios y pautas de comportamiento que la Compañía espera de los mismos en el marco de la relación comercial o profesional con Inditex.

Además, durante el ejercicio social 2022, se ha continuado avanzando en la implantación de la *due diligence* de terceros, mediante la regularización de todos los proveedores ya existentes del Grupo, ampliando el conocimiento y control sobre los integrantes de la cadena de suministro productiva.

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 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.

- Respecto a los avances en materia de Diversidad e Inclusión, durante este año 2022, se ha seguido reforzando el conocimiento interno de la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo a través de distintas acciones formativas, así como con la participación activa del equipo de diversidad en distintas reuniones operativas en países. Además, se ha ampliado a todas las cadenas del Grupo la identificación de “Champions de Diversidad” para que actúen también como embajadores internos de la Política y de la estrategia de diversidad. Desde una perspectiva de formación, este año se ha creado un canal propio de Diversidad e Inclusión, para la plataforma e-learning TraIn, que permitirá tener todas las acciones formativas vinculadas al área en un mismo sitio y ordenadas por niveles, colectivos a los que va dirigida cada una y temáticas concretas. Este canal se ha lanzado en piloto a todos los *champions* y *changemakers* de la Compañía (unas 1.500 personas) y será público para todos los equipos del mundo en el ejercicio 2023. Este año 2022 también ha sido el año de la renovación GEEIS, nuestra certificación en igualdad de género en los departamentos y áreas corporativas, ampliando su alcance a certificación en el ámbito de diversidad, y se ha certificado por primera vez nuestro “hub” de países nórdicos. Todos los proyectos desarrollados, se han acompañado de 4 acciones de sensibilización y creación de consciencia: (i) 8 de marzo para igualdad de género, (ii) 21 mayo para la diversidad cultural y socio-étnica, (iii) la acción “I’m proud”, para el colectivo LGBTQI+ en julio y (iv) la 3ª edición de *Impact Week*, para la inclusión de personas con discapacidad en diciembre. A este último pilar de la estrategia

de diversidad de la Compañía, que es la inclusión de personas con discapacidad, este año 2022 se le ha dado un impulso directo con el compromiso de incorporar a 1.500 personas más en los equipos de todo el mundo, doblando así el número actual en los próximos 2 años, compromiso que se ha reforzado con la firma del *Charter del Global Business Disability Network* (GBDN) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El ejercicio 2022 ha sido un año de consolidación de la estrategia de Diversidad e Inclusión en sus cuatro ejes de actuación, lo que permite seguir reforzando los valores del respecto, la equidad y la no discriminación.

Por tanto, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó un nivel de pago global de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022 para el Consejero Delegado equivalente a un 125% del target, que supone 3.750 miles de euros (150% de su retribución fija anual).

La liquidación de la retribución variable anual correspondiente al Sr. Isla por el periodo del ejercicio social 2022 durante el que prestó sus servicios se detalla en el apartado B.10.

• **Retribución variable plurianual o a largo plazo:**

El 31 de enero de 2023 finalizó el segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 (en adelante, el "**Plan 2019-2023**"), aprobado por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019.

A continuación, se detallan las características e importes correspondientes al segundo ciclo 2020-2023:

- Este ciclo se inició el 1 de febrero de 2020 y finalizó el 31 de enero de 2023.
- El importe del incentivo asignado en el segundo ciclo (2020-2023) al Consejero Delegado ascendía a:

Consejero Ejecutivo	Incentivo Target	=	Metálico	+ Acciones
Consejero Delegado	70% de la retribución fija anual		700 miles de euros	33.460 acciones

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo sería equivalente a un 185% del incentivo target indicado.

- Las métricas a las que está vinculado este ciclo, y sus ponderaciones, son las siguientes:

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
30 %	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	BAI, en un determinado periodo de tiempo
30 %	Ventas en Tiendas Comparables ("MMTT")	Venta en tiendas físicas y <i>online</i> comparables, de acuerdo con la información de la Compañía
30 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	Evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión
10 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(i) Porcentaje de fábricas de la cadena de suministro de Inditex donde se llevan a cabo procesos húmedos tales como lavado, tintado y estampado que utilizan el estándar <i>The List, by Inditex</i> como referencia para la selección de productos químicos empleados en sus procesos. Se verificará este porcentaje mediante las auditorías pertinentes. Se mide en la fecha final de cada ciclo. (ii) Porcentaje de reducción de residuos (los asimilables a urbanos y los residuos nocivos) generados internamente en los servicios centrales de Inditex y en todas sus fábricas propias y centros logísticos, que son reciclados, valorizados y tratados adecuadamente para ser recursos disponibles para un nuevo uso a través de su reutilización o reciclaje. Se mide en la fecha final de cada ciclo. (iii) Ratio de reducción de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero en operaciones propias respecto al volumen de ventas total del Grupo. Se mide en la fecha final de cada ciclo. (iv) Porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B. Se mide el promedio de los tres años de cada ciclo.

- Con la finalidad de calcular el incentivo alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos, se ha determinado un nivel de Incentivo Máximo y una **escala de logro** para cada una de las métricas. A continuación, se detallan las escalas de logro:

– Para BAI y MMTT:

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo (% de Incentivo máximo)
Por debajo del mínimo	0 %
Mínimo	50 %
Target	75 %
Máximo	100 %
Sobrecumplimiento	125 %

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

– Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componían el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30* el 1 de febrero de 2020 (en adelante, el “Grupo de Referencia”).
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por valor inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2020, sin incluir en el cómputo el citado día (en adelante, “Valor Inicial”).
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por valor final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2023, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo (en adelante, el “Valor Final”).
- A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
- A la finalización del ciclo, se calcula el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. Las compañías de este Grupo de Referencia se ordenan de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 125% del Incentivo Máximo, de acuerdo con la siguiente escala:

Nivel de cumplimiento	Posición en el ranking	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
Por debajo del mínimo	< 15ª (mediana)	0 %
Mínimo	= 15ª (mediana)	30 %
Máximo	5ª a 8ª (percentil 75 e inferior al percentil 90)	100 %
Sobrecumplimiento	1ª a 4ª (posición igual o superior al percentil 90)	125 %

Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

- A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA.
- Para el índice de sostenibilidad: la Comisión de Retribuciones realiza una evaluación conjunta de los cuatro indicadores mencionados, con base en los resultados alcanzados, facilitados por el Departamento de Sostenibilidad de la Sociedad, y con arreglo a las siguientes escalas de logro definidas para cada uno de estos:
 - Indicador nº 1: asegurar la utilización del estándar *The List* relativo a los productos químicos utilizados en la industria textil:

Porcentaje de las fábricas de procesos húmedos de la cadena de suministro de Inditex utilicen <i>The List</i> como estándar de referencia	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
< 45%	0%
45%	50%
48%	75%
51%	100%
>55%	125%

- Indicador nº 2: mejora de la gestión de residuos propios:

Porcentaje de los residuos asimilables a urbanos	Porcentaje de los residuos nocivos se gestionen adecuadamente para su recuperación	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
< 85%	< 80%	0 %
85 %	80 %	50 %
88 %	82,5%	75 %
91 %	85 %	100 %
> 95%	> 88%	125 %

- Indicador nº 3: reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero:

Porcentaje de reducción de las emisiones de GEI al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los ciclos del Plan 2019-2023	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
< 4%	0%
4%	50%
5%	75%
6%	100%
> 8%	125%

- Indicador nº 4: concentración de la producción en proveedores con ranking derivado de sus auditorías sociales A y B:

Porcentaje de concentración de la producción en proveedores con ranking social A y/o B al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los ciclos del Plan 2019-2023	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
< 90%	0%
90%	50%
92%	75%
93,5%	100%
> 95%	125%

La entrega del incentivo se realizará durante el mes natural siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2022.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el correspondiente nivel de pago, el Consejo de Administración, en su sesión de 14 de marzo de 2023 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha tenido en cuenta los siguientes resultados:

- El crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables en el periodo del 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2023 ha sido del 13,3% anualizado. Este crecimiento está significativamente por encima del escenario de sobrecumplimiento establecido al inicio del ciclo.
- El BAI del Grupo en el ejercicio social 2022 asciende a 5.358 millones de euros. Este crecimiento está significativamente por encima del escenario de sobrecumplimiento establecido al inicio del ciclo.
- La posición del Retorno Total para el Accionista ("RTA") de Inditex se sitúa por debajo de la mediana del ranking por RTA del Grupo de Referencia. Por tanto, el nivel de pago es cero.
- Respecto al índice de sostenibilidad:
 - (i) El porcentaje de fábricas de la cadena de suministro de Inditex donde se llevan a cabo procesos húmedos tales como lavado, tintado y estampado que utilizan el estándar *The List, by Inditex* como referencia para la selección de productos químicos empleados en sus procesos, de acuerdo con las auditorías realizadas, supera el 55%, a 31 de enero de 2023.
 - (ii) El porcentaje de reducción de residuos generados internamente en los servicios centrales de Inditex y en todas

sus fábricas propias y centros logísticos, que son reciclados, valorizados y tratados adecuadamente para su recuperación, evitando que acaben en un vertedero, alcanza el 92,4% para residuos asimilables a urbanos y el 80,9% para residuos nocivos, a 31 de enero de 2023.

- (iii) El ratio de reducción de emisiones directas de gases de efecto invernadero en operaciones propias respecto al volumen de ventas total del Grupo se ha reducido en más del 8% desde 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2023.
- (iv) El porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B ha superado el 95% en el promedio de los tres años del ciclo.

La Comisión de Retribuciones ha evaluado los resultados con una visión completa de los logros alcanzados en el periodo del segundo ciclo para asegurar la coherencia del nivel de pago con los mismos, realizando un adecuado balance del desempeño de la Compañía y la protección de los intereses de sus accionistas. En concreto, y sin perjuicio de destacar el buen desempeño de las métricas de sostenibilidad, se ha valorado el nivel de consecución de las métricas financieras, significativamente por encima del escenario inicial de sobrecumplimiento:

- El crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables supera la tasa a largo plazo de entre el 4% y 6% que se esperaba en 2019 pre-pandemia COVID-19 (anunciada en el informe de resultados del ejercicio social 2019) y está 8 puntos porcentuales por encima del crecimiento alcanzado en el anterior ciclo 2019-2021 (5,28%).
- El BAI del Grupo en el ejercicio social 2022 asciende a 5.358 millones de euros, frente al BAI obtenido en el ejercicio anterior de 4.199 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 14% respecto de los niveles alcanzados en el ejercicio social 2019. Estos resultados se han alcanzado sin la operación de Rusia y Ucrania desde marzo de 2022. La proporción del BAI de Rusia y Ucrania sobre BAI total representaba un 10,1% en 2021 (ejercicio anterior al cierre del ciclo) y 8,5% en 2019 (punto inicial del ciclo).
- En relación con el Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo, por ser un hecho totalmente imprevisible en 2020 y con lógica incidencia en el valor de la acción, se ha evaluado el grado de exposición directa a Rusia y Ucrania de los componentes del *Dow Jones Retail Titans 30* que se tuvieron en cuenta al inicio del segundo ciclo del Plan 2019-2023. En concreto, se ha identificado que 21 compañías no tienen exposición directa, al no tener presencia comercial en Rusia y Ucrania, y las 8 compañías restantes tienen un grado de exposición medio o bajo. Inditex tenía un grado de exposición superior.

Observadas por geografía, estas conclusiones son aún más relevantes a efectos de comprender la diferente evolución del RTA para los distintos componentes del índice:

- De las 17 compañías norteamericanas que componían el *Dow Jones Retail Titans 30* a 1 de febrero de 2020 (y que representan un 59% del índice), 15 empresas (88%) no tienen exposición directa a Rusia y Ucrania y solo 2 de ellas, tienen exposición, aunque con un grado bajo. Este factor explica

parcialmente el mejor comportamiento del RTA de las compañías ubicadas en Estados Unidos y Canadá.

- De las 7 compañías con casas matrices en Asia-Pacífico y África (24% del índice), 3 de ellas no tienen exposición directa a Rusia y Ucrania, 3 tienen un grado de exposición bajo y sólo una tiene un grado de exposición medio.
- De las 5 compañías europeas (17% del índice), sólo 2 tienen un grado de exposición medio-alto a Rusia y Ucrania. El resto no tienen exposición directa o en un grado bajo

Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones propuso reconocer un grado de consecución global de los objetivos financieros del 116,7%, por encima del escenario inicial de sobrecumplimiento. Como resultado, el **nivel de pago global del incentivo asciende a 80% del incentivo** asignado en el escenario de sobrecumplimiento.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó los siguientes importes de incentivo:

Para el Consejero Delegado:

- Un incentivo en metálico por importe de 1.035 miles de euros.
- Un incentivo en acciones equivalente a 49.477 acciones.

La liquidación del incentivo correspondiente al Sr. Isla, en su condición de anterior Presidente Ejecutivo de la Compañía, se detalla en el apartado B.10.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2022 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 12 de julio de 2022, en votación consultiva, como punto noveno del orden del día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.732.426.019	99,54 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	79.935.473	2,93 %
Votos a favor	2.652.490.546	97,07 %
Abstenciones	12.744.943	0,46 %
Votos en blanco	78	0,00 %

B.5. Determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y variación respecto al año anterior.

Para la determinación de la retribución devengada por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio social 2022, se han tenido en cuenta las cantidades fijadas en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 y en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, tras la posterior modificación de la primera, aprobado por la JGA 2022. Estas cuantías se vienen aplicando desde el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011, excepto para el cargo de Presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas, que fue creado en el ejercicio social 2022. Los distintos conceptos y cantidades son los detallados en el apartado A.1.7 anterior.

Con arreglo a lo anterior, y de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administración y de sus Comisiones, en el ejercicio social 2022, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 3.230 miles de euros, de los cuales 100.000 euros corresponden al Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras, que ha desempeñado el cargo de consejero durante todo el ejercicio social 2022, y 16 miles de euros corresponden al Sr. Isla, por el desempeño del cargo de consejero en el periodo de transición comprendido desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo de 2022.

B.6. Determinación de los sueldos devengados por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección y variación respecto al año anterior.

La retribución fija devengada por el Consejero Delegado por las funciones de alta dirección en el ejercicio social 2022 ascendió a 2.041 miles de euros. Este importe es el resultado de sumar las siguientes percepciones:

- Desde el 1 de febrero hasta el 11 de julio de 2022, las percepciones por este concepto fueron acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 para este cargo. Por tanto, en este periodo, la retribución fija devengada ascendió a 689 miles de euros.
- Desde la celebración de la JGA 2022 hasta el 31 de enero de 2023, estas percepciones han sido acordes con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones. Por tanto, en este periodo, la retribución fija devengada ascendió a 1.352 miles de euros.

Las percepciones se abonaron en 14 pagas e íntegramente en metálico.

En relación con el Sr. Isla, tal y como se anticipó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, las percepciones para el periodo comprendido

entre 1 de febrero y el 31 de marzo de 2022, fecha efectiva de su desvinculación, fueron acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 para este cargo. Por tanto, la retribución fija devengada por el Sr. Isla en el periodo indicado ascendió a 597 miles de euros (esta cuantía incluye las pagas por los meses de febrero y marzo y la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

B.7. Naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

El detalle pormenorizado de la retribución variable anual y de los planes de incentivo a largo plazo se ha desglosado en el apartado A.1. y B.3. de este Informe.

B.8. Reducción o reclamación de la devolución de determinados componentes variables y, en su caso, importes y causas y ejercicios de referencia.

Durante el ejercicio social 2022, no se han realizado actuaciones en este sentido.

B.9. Principales características de los sistemas de ahorro a largo.

Durante el ejercicio social 2022, no se han realizado aportaciones a los planes de previsión de aportación definida.

B.10. Indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

El Consejo de Administración de Inditex, en su reunión celebrada el 29 de noviembre de 2021, y previo informe de la Comisión de Nombramientos, adoptó por unanimidad, entre otros acuerdos, aceptar la renuncia presentada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como miembro y Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de Inditex y como miembro y Presidente de su Comisión Ejecutiva. La desvinculación tuvo efectos a partir del 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual el Sr. Isla continuó desempeñando sus funciones.

Como se anticipó en el apartado A.1.8. del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, con ocasión de la desvinculación del Sr. Isla como Presidente Ejecutivo de la Sociedad, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 14 de diciembre de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y tras un profundo proceso de análisis, la oferta de novación modificativa del Contrato de

Prestación de Servicios suscrito entre la Sociedad y el Sr. Isla en 2015 (el "**Contrato**"), con el objeto de actualizar el pacto de no competencia post-contractual previsto en el mismo, tanto en cuanto a una más amplia definición del alcance de la obligación de no competencia post-contractual del Sr. Isla (abarcando la comercialización de cualesquiera productos iguales, similares o complementarios a los comercializados por el Grupo Inditex, a través de canales on-line, y los servicios logísticos) como también, de manera correlativa, en lo referente a la compensación a abonar por la Sociedad (incrementada hasta un importe total equivalente a dos (2) anualidades de su retribución total objetivo) y al múltiplo aplicable a la penalidad prevista en caso de incumplimiento de dicha obligación (al duplo de la compensación percibida). La citada novación perseguía aumentar su efecto disuasorio y, de esta forma, mejorar la protección de los legítimos intereses de la Sociedad (la "**Novación del Contrato**"). La oferta fue aceptada por el Sr. Isla con fecha de 15 de marzo de 2022.

Según lo anterior, el importe total que la Sociedad debía abonar al Sr. Isla como contraprestación de su obligación de no competencia post-contractual, ascendía a la cantidad de diecinueve millones setecientos cuarenta mil euros (19.740.000,00.- €).

En todo caso, la suma de esta cantidad y la indemnización asimismo pactada por cese (el importe bruto equivalente a una (1) anualidad de su retribución fija establecida para el ejercicio social 2022, esto es, 3.250 miles de euros) en ningún caso excedía un importe igual a dos (2) anualidades de la retribución total máxima del Sr. Isla.

Al exceder el importe total de la compensación por la obligación de no competencia antes citado lo previsto en la entonces vigente Política de Remuneraciones, en cuanto a los pagos por extinción de los contratos de los consejeros ejecutivos, la efectividad de dicha Novación del Contrato quedó sometida a la condición suspensiva consistente en su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, con arreglo a lo previsto en el apartado 5 del artículo 529 *novodecies* de la LSC. La JGA 2022 aprobó la Novación del Contrato con un 97,89% de votos a favor.

Así, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, la Sociedad abonó al Sr. Isla en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de extinción de su Contrato los siguientes importes: (i) 3.250 miles de euros, en concepto de indemnización por terminación de la relación contractual, y (ii) 3.250 miles de euros, en concepto de compensación por su obligación de no competencia post-contractual. La Sociedad abonó al Sr. Isla los 16.490 miles de euros restantes en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de celebración de la JGA 2022, de acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones.

Asimismo, el Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó, en concepto de liquidación de los incentivos en curso y de retribución fija, las siguientes cantidades a favor del Sr. Isla:

- Liquidación del incentivo correspondiente al segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.

Como se ha desglosado en el apartado B.3., este ciclo abarcó desde 1 de febrero de 2020 hasta el 31 de enero de 2023. Por tanto, en la fecha de desvinculación efectiva del Sr. Isla, esto es, el 31 de marzo de 2022, habían transcurrido 2 años y 2 meses de una duración total del periodo de devengo del citado ciclo, de 3 años. Dado que la forma de medición de las métricas asociadas a este ciclo (BAI, MMTT, RTA relativo e índice de sostenibilidad) consideraba el resultado a la fecha de su finalización, no fue posible determinar un grado de consecución preciso. Por tanto, el Consejo de Administración, acordó considerar como nivel de consecución a los efectos exclusivos de la liquidación anticipada, un grado de consecución de los objetivos *target*, a la luz de los favorables resultados de Inditex en el ejercicio social 2021. Así, el incentivo *target*, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta la fecha de desvinculación, ascendería a 980 miles de euros y 46.859 acciones.

- Liquidación del incentivo correspondiente al primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025.

Como se ha desglosado en el apartado A.1.6., este ciclo se extiende desde 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de enero de 2024. Por tanto, en la fecha de desvinculación efectiva del Sr. Isla, esto es, el 31 de marzo de 2022, habían transcurrido 1 año y 2 meses de una duración total del periodo de devengo del citado ciclo, de 3 años. Dado que la forma de medición de las métricas asociadas a este ciclo (BAI, TTTT, RTA absoluto, RTA relativo e índice de sostenibilidad) considera el resultado a la fecha de su finalización, no fue posible determinar un grado de consecución preciso. Por tanto, el Consejo de Administración, acordó considerar como nivel de consecución a efectos exclusivos de la liquidación anticipada, un grado de consecución de los objetivos *target*, a la luz de los favorables resultados de Inditex en el ejercicio social 2021. Así, el incentivo *target*, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta la fecha de desvinculación, ascendería a 421 miles de euros y 24.418 acciones.

- Liquidación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022.

El Consejo de Administración consideró realizado con éxito el traspaso de funciones del Sr. Isla a la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y al Consejero Delegado. Adicionalmente, las ventas, en relación con el resultado alcanzado en los mismos meses del ejercicio social previo, siguieron mejorando. Por estas razones, el Consejo de Administración acordó considerar un grado de cumplimiento máximo del incentivo (125% del *target*). Como resultado, el importe de la liquidación anticipada de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ejercicio social (1 de febrero de 2022) hasta la fecha de desvinculación (31 de marzo de 2022), ascendió a 788 miles de euros.

- Liquidación de la parte proporcional devengada de la retribución fija del ejercicio social 2022 correspondiente a las pagas extraordinarias.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 y según consta en el Contrato del Sr. Isla, el importe de la retribución fija anual por sus funciones ejecutivas se abonaba en 14 pagas. Como resultado, en el

periodo que transcurre desde el 1 de febrero y 31 de marzo de 2022 correspondió abonar 2 pagas devengándose asimismo la parte proporcional de las pagas extraordinarias que se hubieran abonado en los meses de julio y diciembre. Esta última cantidad ascendió a 132 miles de euros.

Por último, a efectos informativos, se detallan las características del sistema de previsión social del que ha sido beneficiario el Sr. Isla y el importe de los fondos acumulados.

Desde 2011 hasta el 31 de enero de 2015, el Sr. Isla participó en un plan de previsión de aportación definida, instrumentado a través de una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora de reconocido prestigio que opera en el mercado español (en adelante, la “Póliza”).

Las aportaciones al plan de previsión de aportación definida se realizaron hasta la indicada fecha a cargo de Inditex, por una sola vez, en los meses de septiembre de cada uno de los años a los que se refiere el párrafo anterior. El importe de dichas aportaciones anuales era el equivalente al 50% del salario fijo satisfecho, en cada ejercicio, por Inditex al Sr. Isla.

Durante el ejercicio social 2022, al igual que en los ejercicios precedentes desde el año 2015, no se han realizado aportaciones al plan de previsión del Sr. Isla.

De acuerdo con las condiciones de la Póliza, en caso de baja en Inditex previa a la edad de jubilación, el Sr. Isla mantendría el 100% de los derechos sobre los fondos acumulados en la Póliza. No obstante, al tratarse de un compromiso por pensiones, el Sr. Isla o sus causahabientes, según proceda, no podrán hacer efectivo estos derechos hasta que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por la Póliza. Las contingencias generales que se contemplan son la jubilación (normal o anticipada), incapacidad permanente en activo (en los grados de total/absoluta y gran invalidez) y fallecimiento en activo. Excepcionalmente, también se considerarán los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración.

En aplicación del Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, la Póliza contempla también la posibilidad de cobrar la prestación de jubilación desde los 65 años de edad, cuando no se haya podido acceder a la jubilación en la Seguridad Social, así como la anticipación del cobro de la prestación de jubilación por extinción de la relación laboral y pase a situación de desempleo, a causa de la extinción de la personalidad jurídica de la empresa, despido colectivo, despido objetivo y concurso de acreedores. Estas prestaciones son independientes de aquellas a las que tuviera derecho el Sr. Isla en virtud de otros conceptos.

A 31 de enero de 2023, los fondos acumulados ascendían a 9.838 miles de euros.

B.11. Modificaciones significativas en los contratos de los consejeros ejecutivos.

La JGA 2022, a propuesta del Consejo de Administración, adoptó el acuerdo relativo a la modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, en cuyo apartado

3. han quedado definidos los aspectos fundamentales del nuevo paquete retributivo y demás condiciones contractuales básicas que deben ser aplicadas al Consejero Delegado en la nueva estructura de gobierno corporativo.

En el contexto de desvinculación del anterior Presidente Ejecutivo y de refuerzo de su pacto de no competencia post-contractual explicado en el apartado B.10 anterior, la Comisión de Retribuciones también estimó conveniente revisar las condiciones contractuales del Sr. García Maceiras, como Consejero Delegado, en relación precisamente con la cláusula de blindaje y de no competencia post-contractual, teniendo en cuenta que al evaluar las condiciones establecidas para el Sr. Isla en su Contrato y en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, a efectos de la no concurrencia post-contractual, éstas se habían determinado insuficientes para proteger los intereses de Inditex.

En la actualización de estas condiciones la Comisión de Retribuciones también tuvo en cuenta:

- Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en España.
- La práctica de mercado en el Ibex-35, en relación con las indemnizaciones por terminación de la relación y las cláusulas de no competencia post-contractual.

En consecuencia, en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones se fija la indemnización bruta que corresponda abonar en los casos identificados en la misma, en un importe equivalente a dos (2) anualidades, calculada sobre la retribución fija y variable anual del Consejero Delegado para el año en curso. En esta indemnización por extinción del contrato, se entenderá incluida la compensación de la obligación de no competencia post-contractual.

En todo caso, la citada indemnización respeta los límites de importes máximos de los pagos por extinción de contrato de los consejeros ejecutivos contemplados en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Por otro lado, en relación con el Presidente Ejecutivo, la Comisión de Retribuciones, en su sesión de 13 de diciembre 2021, acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta de Novación del Contrato del Sr. Isla, según se ha detallado en el apartado B.10., a fin de reforzar el pacto de no competencia post-contractual. Dicha propuesta fue aceptada y formalizada en marzo de 2022, y aprobada en la JGA 2022.

B.12. Cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

El Texto vigente de la Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.

A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

El Texto Vigente de la Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros.

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún consejero

B.14. Remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio.

No existen remuneraciones en especie.

B.15. Remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

B.16. Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los consejeros ningún otro concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

C. Anexo III estadístico del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Industria de Diseño Textil, S.A.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/01/2023

CIF: A-15075062

Denominación social: Industria de Diseño Textil, S.A.

Domicilio social: Avenida de la Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

Anexo estadístico del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre emitidos
Votos emitidos	2.732.426.019	99,54 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	79.935.473	2,93 %
Votos a favor	2.652.490.546	97,07 %
Abstenciones	12.744.943	0,46 %
Votos en blanco	78	0,00 %

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES
INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA
UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	Dominical	Desde 1/04/2022 hasta 31/01/2023
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Ejecutivo	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	Dominical	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
DÑA. ANNE LANGE	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	Desde 1/02/2022 hasta 31/03/2022

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	834	-	-	-	-	-	-	-	834	-
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100	-	-	2.041	3.750	1.035	-	-	6.926	712
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	100	-	200	-	-	-	-	80	380	380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100	-	150	-	-	-	-	28	278	250
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100	-	150	-	-	-	-	22	272	300
DÑA. ANNE LANGE	100	-	150	-	-	-	-	-	250	250
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	16	-	-	597	788	1.402	22.990	-	25.793	9.985

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumento	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	61.854	61.854			49.477	49.477	29,27	1.448	12.377	0	0
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	68.562	68.562								68.562	68.562
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025			71.472	71.472							
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	120.172	120.172			46.859	46.859	19,88	932	73.313		
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	116.568	116.568			24.418	24.418	19,88	485	92.150		

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)					
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2022			Ejercicio 2021		
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados		
	D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	-	-	9.838	-	9.422	-	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos													

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad				Importe de los fondos acumulados				
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados						
					Ejercicio 2022		Ejercicio 2021		
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	
Sin datos									

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	834				834					
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	6.926	1.448			8.374					
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100					
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380					
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100				100					
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300					
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278				278					
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300					
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300				300					
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272				272					
DÑA. ANNE LANGE	250				250					
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	25.793	1.417			27.210					
TOTAL	35.833	2.865			38.698					

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros Ejecutivos (miles €)									
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	8.374	1.022 %	746	0 %	0	0 %	0	0 %	0
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	27.210	119 %	12.443	111 %	5.885	-5 %	6.209	-35 %	9.489
Consejeros Externos (miles €)									
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	834		0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380	0 %	380	0 %	380	15 %	330	0 %	330
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	0 %	300	0 %	300	20 %	250	0 %	250
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278	11 %	250	-8 %	273	-9 %	300	0 %	300
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0 %	300	0 %	300	0 %	300	0 %	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300	0 %	300	8 %	277	11 %	250	87 %	134
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272	(9) %	300	0 %	300	0 %	300	0 %	300
DÑA. ANNE LANGE	250	0 %	250	0 %	250	762 %	29	0 %	0
Resultados consolidados de la Sociedad (millones €)	5.358	28 %	4.199	200 %	1.401	-70 %	4.681	6 %	4.428
Remuneración media de los empleados (miles €)	25	9 %	23	28 %	18	-18 %	22 %	10 %	20 %

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2023.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/01/2023]

CIF: [A-15075062]

Denominación Social:

[**INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX (ARTEIXO) LA CORUÑA]



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.732.426.019	99,54
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	79.935.473	2,93
Votos a favor	2.652.490.546	97,07
Votos en blanco	78	0,00
Abstenciones	12.744.943	0,46

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	Presidente Dominical	Desde 01/04/2022 hasta 31/01/2023
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Consejero Delegado	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/02/2022 hasta 31/03/2022
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	Consejero Dominical	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Doña ANNE LANGE	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don EMILIO SARACHO RODRIGUEZ DE TORRES	Consejero Otro Externo	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	834								834	
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100			2.041	3.750	1.035			6.926	712
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	16			597	788	1.402	22.990		25.793	9.985
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100								100	100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	100		200					80	380	380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100								100	100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	100		150					50	300	300
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100		150					28	278	250
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100		150					50	300	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100		150					50	300	300
Doña ANNE LANGE	100		150						250	250
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100		150					22	272	300

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	61.854	61.854			49.477	49.477	29,27	1.448	12.377		
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	68.562	68.562					0,00			68.562	68.562
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025			71.472	71.472			0,00				
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	120.172	120.172			46.859	46.859	19,88	932	73.313		
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	116.568	116.568			24.418	24.418	19,88	485	92.150		



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	Largo Plazo 2021-2025											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA					9.838	9.422		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	834				834						834
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	6.926	1.448			8.374						8.374
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	25.793	1.417			27.210						27.210
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100						100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380						380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100				100						100



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300						300
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278				278						278
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300						300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300				300						300
Doña ANNE LANGE	250				250						250
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272				272						272
TOTAL	35.833	2.865			38.698						38.698

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	8.374	n.s	746	-	0	-	0	-	0
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	27.210	118,68	12.443	111,44	5.885	-5,22	6.209	-34,57	9.489
Consejeros externos									
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	834	-	0	-	0	-	0	-	0
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	380	0,00	380	0,00	380	15,15	330	0,00	330
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	0,00	300	0,00	300	20,00	250	0,00	250
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278	11,20	250	-8,42	273	-9,00	300	0,00	300
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300	0,00	300	8,30	277	10,80	250	86,57	134
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272	-9,33	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300
Doña ANNE LANGE	250	0,00	250	0,00	250	762,07	29	-	0



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Resultados consolidados de la sociedad									
	5.358	27,60	4.199	199,71	1.401	-70,07	4.681	5,71	4.428
Remuneración media de los empleados									
	25	8,70	23	27,78	18	-18,18	22	10,00	20



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[14/03/2023]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si
 No