

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 | % |
| 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 | % |
| 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 |

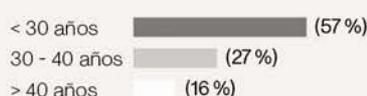
Distribución por geografía

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | 2018 | |
|------------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Plantilla | % |
| 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 | % |
| 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 | % |
| 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 |
| Rumania | 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 Violeta¹ 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.

① 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

¹ 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. Hounbo, 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 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.

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

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

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

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

5.1.3.2. Distribución de la plantilla por tipo de jornada

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

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



Un indicador relevante a la hora de explicar la calidad del empleo es el **FTE** (*Full-Time Equivalent*, por sus siglas en inglés), que en 2022 nos dice que la plantilla resultante tras consolidar todas las horas a tiempo completo constituyó el 77 %² del total de puestos de trabajo (78 % en 2021³, 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 | % |
| 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).

² 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).

³ 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 2022⁴ 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.

⁴ 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 geográficas⁵:

| 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 2022⁶. 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:

⁵ Las áreas geográficas incluidas en el desglose se corresponden con las áreas donde Inditex cuenta con operaciones significativas.

⁶ 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 %⁷ 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.

⁷ No incluye la plantilla de Rusia y Ucrania.

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

5.1.6.2. Promoción del bienestar

Inditex, Organización Saludable

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

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

Comités de Bienestar

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



Promoción de la salud

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

Servicios de salud

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



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

Prevención de lesiones músculo-esqueléticas

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

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

5.1.6.3. Indicadores de seguridad y salud

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

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

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

Otros índices de siniestralidad¹

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

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

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

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

| Accidentes con más de 180 días de ausencia | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|--------|------------|---|------------|--------------|--|
| Género | España | | | | Europa | | América | Asia y resto | |
| | 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 %⁸ 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^{9,10}

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:

⁸ La información correspondiente al 2,6% restante no se encuentra disponible.

⁹ 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.

¹⁰ 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 contra incendios |
| 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 Contra incendios en Plataforma Logística Meco |
| Plataforma CABANILLAS | Formación Práctica Contra incendios 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.