

# Análisis sindical del Informe de Sostenibilidad de Inditex 2022

Verónica Ramos  
Responsable de  
Sostenibilidad en SSINTP

Carlos Frisa

Carlos Rodríguez

Xavi Monyart

Delegados de Medio  
Ambiente

Diciembre de 2023

Contacto

[vramos@industria.ccoo.es](mailto:vramos@industria.ccoo.es)

## **CONTENIDOS**

<b>CONTENIDOS .....</b>	<b>2</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. METODOLOGÍA .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ANÁLISIS DE CONTENIDOS.....</b>	<b>4-15</b>
<b>4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>15</b>
<b>5. PROPUESTAS.....</b>	<b>16</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Todas las aportaciones recogidas en este informe están dirigidas a la mejora del mismo, con intención de una mejor comprensión y análisis de cualquier lector para futuras Memorias no financieras.

Los delegados de la Sección Sindical Interempresas de CCOO (en adelante SSINTP) que han desarrollado este informe han sido formados con Talk, formación impartida desde la fundación 1 de Mayo de CCOO, todos ellos son delegados dentro de la Comisión de Medio Ambiente en diferentes centros Logísticos del Grupo Inditex, lo que les lleva a tener una visión interna de la compañía.

## **2. METODOLOGÍA**

Para desarrollar el informe los delegados de SSINTP se han repartido los diferentes vectores de interés, para después poner una puesta en común de los mismos. Quedando el reparto de la siguiente manera:

Materialidad: Verónica Ramos y Xavier Monyart

Grupos de Interés: Verónica Ramos, Xavier Monyart y Carlos Frisa

Cambio Climático: Carlos Frisa y Xavier Monyart

Medio Ambiente: Carlos Frisa y Verónica Ramos

Empleo: Carlos Rodríguez, Carlos Frisa y Verónica Ramos

Salud Laboral: Carlos Rodríguez, Carlos Frisa, Xavier Monyart y Verónica Ramos.

Género: Xavier Monyart , Carlos Rodríguez, Carlos Frisa y Verónica Ramos.

### 3. ANÁLISIS DE CONTENIDOS

#### **MATERIALIDAD:**

El informe de Memoria no financiera del grupo Inditex utiliza una metodología donde se siguen las recomendaciones de Global Reporting Initiative y, más concretamente, para determinar la materialidad de impacto, sigue las recomendaciones que Global Reporting Initiative recoge en su estándar GRI 3: Temas Materiales 2021, que actualiza la metodología anteriormente recomendada en el estándar GRI 101: Fundamentos 2016

La parte social ha observado que en 2022 han actualizado la metodología utilizada para llevar a cabo un análisis de materialidad, que presenta un doble enfoque: materialidad de impacto, que analiza los impactos que la organización puede tener sobre el entorno y materialidad financiera, que analiza como estos mismos asuntos impactan en la organización. Así, realizan un ejercicio de doble materialidad.

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

El informe no deja redactado explícitamente las opiniones expresadas por los grupos de interés, pero si dejan recogido cuales son los temas prioritarios para ellos y son los siguientes:

- |   |   |
|---|---|
| <b>1. Comportamiento ético y de Gobierno</b>                  | <b>10. Derechos humanos</b>                           |
| <b>2. Sistema de gestión y control de riesgo</b>              | <b>11. Entornos seguros y saludables</b>              |
| <b>3. Relación con los grupos de interés</b>                  | <b>12. Gestión del talento</b>                        |
| <b>4. Comunicación responsable</b>                            | <b>13. Entornos productos socialmente sostenibles</b> |
| <b>5. Transparencia y trazabilidad con la cadena de valor</b> | <b>14. Cambio Climático</b>                           |
| <b>6. Prácticas de compras responsables</b>                   | <b>15. Minimización de la huella ambiental</b>        |
| <b>7. Generación de valor</b>                                 | <b>16. Protección de los recursos naturales</b>       |
| <b>8. Innovación</b>  | <b>17. Sostenibilidad en los productos</b>            |
| <b>9. Calidad en el empleo</b>                                | <b>18. Circularidad</b>                               |

La disminución en el número de asuntos se debe al cambio de metodología respecto al año 2021, ya que al iniciar el análisis desde una perspectiva de impacto más granular, los impactos relacionados con los dos asuntos que no se incluyen en la matriz de este año –orientación al cliente y diversidad, igualdad e inclusión– se han agrupado dentro de otros asuntos.

## **EMPLEO:**

La estrategia empresarial en cuanto a la gestión de recursos humanos se sustenta en cuatro pilares fundamentales. Se destaca la promoción de los valores y la cultura organizacional, caracterizados por la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Asimismo, se prioriza la maximización de la inversión en talento, asegurando empleos que sean de calidad, estimulantes y estables para los diferentes equipos. Además, la empresa se compromete a salvaguardar la seguridad, salud y bienestar integral de los mismos, consolidando así una estrategia que prioriza el desarrollo humano y laboral.

El informe detalla la implementación de capacitaciones personalizadas, ajustadas a las particularidades de cada mercado, con el propósito de generar conciencia y promover la política global dentro del cuerpo laboral. Además, se subraya que dichas formaciones se llevan a cabo tanto en el entorno laboral como a través de plataformas en línea.

El informe presenta una perspectiva detallada del número total de trabajadores en el año 2022, alcanzando la cifra de 164.997, y ofrece un análisis comparativo con los cuatro años precedentes para observar la evolución en dicho periodo.

Además, se desglosa el total de trabajadores según su edad, dividiéndolos en tres rangos: aquellos menores de 30 años (94.666), entre 30 y 40 años (44.644) y mayores de 40 años (25.686). Asimismo, se proporciona información sobre la distribución de trabajadores según el género, con 41.796 hombres y 123.201 mujeres.

Es relevante destacar que el informe se enfoca únicamente en los datos concernientes a los trabajadores directos, sin abordar información sobre los trabajadores indirectos. Aunque se menciona que los proveedores directos emplean a más de tres millones de personas, no se proporciona detalle alguno sobre los trabajadores indirectos.

El informe detalla que el 100% de los trabajadores de Inditex está cubierto por el convenio de la OIT 87 y 98 firmado en un acuerdo con la Federación Sindical Internacional (UNI).

**El informe se abstiene de incluir datos relacionados con la contratación indirecta o subcontratación, centrándose exclusivamente en la contratación directa de trabajadores y proveedores. No se proporciona información sobre la naturaleza específica de las funciones desempeñadas por los trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), ni se detallan las actividades subcontratadas. Este vacío informativo sugiere la ausencia de una política transparente que guíe las decisiones en torno a la subcontratación, así como de información detallada sobre las condiciones sociales asociadas.**

**Por lo tanto, el informe no ofrece una visión cuantitativa del empleo generado por las actividades subcontratadas, lo que limita la comprensión completa del impacto laboral de estas prácticas. La falta de información detallada sobre la subcontratación y sus condiciones sociales impide una evaluación exhaustiva de la sostenibilidad y responsabilidad social de estas prácticas dentro de la organización.**

El informe proporciona datos detallados sobre el total de empleados que han causado baja en el año 2022, así como en los años anteriores hasta 2018. Estos datos se desglosan por sexo, edad y clasificación profesional, tanto a nivel nacional (España) como a nivel mundial.

En relación con la contratación parcial, el informe indica que esta práctica responde a la necesidad de cubrir momentos específicos de la temporada, pero no se proporcionan detalles sobre las causas de la destrucción de empleo ni se explican las variaciones significativas en este aspecto. La ausencia de información detallada en estos aspectos limita la comprensión completa de la dinámica de empleo de la empresa.

Además, se destaca que el refuerzo puntual de la plantilla se realiza a través de contratación temporal, sin que exista una política clara de incremento de plantilla indefinida ni objetivos establecidos en este sentido. El informe menciona la intención de duplicar el número de personas trabajadoras con discapacidad en la plantilla en los próximos dos años, lo que supondrá la contratación adicional de 1.500 personas. Sin embargo, no se describen las medidas específicas en materia de contratación destinadas a alcanzar estos objetivos, lo que deja un vacío en la comprensión detallada de la política de empleo de la empresa.

### **GRUPOS DE INTERÉS:**

En el informe, se presenta un detallado listado que identifica de manera clara los diversos grupos de interés involucrados en las operaciones de Inditex. Estos grupos abarcan a clientes, empleados, proveedores, accionistas, la comunidad en su totalidad y el medio ambiente, siendo este último representado por diversas organizaciones medioambientales.

La fundamentación del informe se basa en un enfoque metodológico que busca identificar exhaustivamente todos los actores con los cuales Inditex podría establecer alguna relación a lo largo de su cadena de valor y en el contexto en el que desarrolla sus operaciones. Este proceso implica una clasificación y evaluación detallada para determinar la prioridad de cada uno de estos actores. La evaluación se realiza considerando la estructura de negocios y la cadena de valor de la empresa, teniendo en cuenta tanto el nivel de implicación de estos actores como los posibles impactos que el modelo de negocio de Inditex podría tener en ellos. Este enfoque estratégico garantiza una comprensión integral de la red de relaciones de la empresa y su interacción con los diversos actores relevantes.

El informe, sin embargo, omite la mención de personas de contacto específicas para cada grupo de interés, así como la identificación de las partes interesadas más prioritarias. Es importante señalar que el informe reconoce la inclusión de los trabajadores, sus representantes y los sindicatos como parte integral de sus grupos de interés.

En cuanto a los formatos para la participación de las partes interesadas presentes en el informe, se destacan varios enfoques clave, como la Comisión de Sostenibilidad, el Análisis de Materialidad, el

Consejo Social, la Alianza Estratégica y el Informe Integrado. Estos se apoyan en diferentes mecanismos, como el Comité de Ética, el Acuerdo con UNI Global Union, programas de formación y promoción interna, comunicaciones internas, programas de voluntariado, así como el manejo de la seguridad de la información y la protección de datos y privacidad.

## **CAMBIO CLIMÁTICO:**

En su Código de Conducta y Prácticas Responsables, Inditex asume el compromiso de minimizar el impacto ambiental a lo largo del ciclo de vida de sus productos. En concordancia con este compromiso, la empresa aborda la protección y conservación de la biodiversidad en su Política de Biodiversidad, cuyos objetivos están claramente definidos según los principios de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica y en reconocimiento al trabajo de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

Para asegurar la implementación efectiva de esta estrategia, los principios de la Política de Biodiversidad se integran en los planes maestros de cada una de las áreas clave del modelo de negocio de Inditex. La aplicación de estándares de producción responsable en relación con el uso de elementos de origen animal es un componente esencial, respaldado por la política de bienestar animal del grupo, la cual forma parte de la Política de Sostenibilidad. Además, la Estrategia de Biodiversidad, disponible en la web corporativa de Inditex, establece criterios de gestión a lo largo de toda la cadena de valor de la empresa.

Este enfoque integral refleja el compromiso de Inditex no solo con la sostenibilidad ambiental, sino también con prácticas éticas y responsables a lo largo de su cadena de producción y suministro. La transparencia proporcionada a través de la sección de Sostenibilidad, especialmente en el apartado de Reporting, contribuye a la rendición de cuentas y a la comunicación clara de las acciones tomadas en este ámbito.

La información proporcionada revela el compromiso significativo de Inditex con la reducción de su huella ambiental, particularmente en relación con las emisiones de carbono y la gestión de plásticos. A continuación, se resumen los puntos clave:

### **Compromisos y Metas:**

1. Inditex está registrado a una huella de carbono y ha suscrito un nuevo compromiso con la Ellen MacArthur Foundation (EMF) para reducir la huella plástica en un 50 % para el año 2025, en comparación con el año 2019.
2. Establecimiento de objetivos de adaptación al cambio climático, con la meta de alcanzar cero emisiones netas en 2040. Esto incluye una reducción del 90% de las emisiones de alcance 1 y 2 para 2030 respecto a 2018, así como una reducción del 20% de las emisiones de alcance 3 (cadena de suministro) en el mismo período.

## Reducciones en Emisiones:

1. Dentro del alcance 1, ha habido una notable variación del -41% desde 2018 a 2022, esto supone una disminución de 19.172 tn CO2 equivalente a 11.232 tn CO2.
2. En el alcance 2, se observan reducciones significativas en emisiones market-based (del 100%) y location-based (31%) desde 2018.
3. En el alcance 3, se ha logrado una reducción del 6% desde 2018, abordando diversas categorías de la cadena de suministro.

## Desglose de Emisiones por Actividad:

1. Alcance 1 representa el 0.1% de las emisiones totales.
2. Alcance 2 contribuye con el 0.0% de las emisiones totales.
3. Alcance 3 se desglosa en varias categorías, destacando áreas clave como Tejeduría (12,8%), Procesos Húmedos (20,4%), Extracción de Materias Primas (13,4%), Hilatura (12,6%), Transporte y Distribución (8,4%), Corte y Confección (4,4%), Fin de la Vida de los Productos Vendidos (1,3%), Uso de los Productos Vendidos (20,1%), Viajes de Negocios (0,2%), Franquicias (0,7%) y Otros (5,7%), cada una con su respectiva contribución a las emisiones totales.

Este desglose detallado proporciona una visión integral de las áreas específicas en las que Inditex está focalizando sus esfuerzos para reducir las emisiones de carbono y gestionar la huella plástica, destacando la diversidad de actividades involucradas en su cadena de valor y el impacto relativo de cada una en las emisiones totales.

Es importante señalar que la ausencia de un desglose detallado de las emisiones de CO2 por país o área geográfica en el informe puede ser una limitación en términos de proporcionar una visión específica de la distribución geográfica de las emisiones de Inditex. La información geográfica detallada es valiosa para comprender la contribución relativa de diferentes regiones a la huella de carbono total de la empresa.

Esta falta de desglose geográfico puede deberse a varias razones, como la disponibilidad limitada de datos detallados a nivel regional, la complejidad de recopilar y verificar datos específicos por país, o la preferencia de la empresa de enfocarse en aspectos más generales o globales de su sostenibilidad.

La información proporcionada solamente destaca el consumo eléctrico de las tiendas franquiciadas, que fue de 262.397 MWh y el consumo en viajes de negocios, que se situó en 130.381 MWh (242.439 MWh y 63.839 MWh en 2021, 150.114 MWh y 18.488 MWh en 2020, 226.520 MWh y 218.274 MWh en 2019, respectivamente).

La información proporcionada destaca la posición de Inditex en relación con los objetivos de descarbonización y otras iniciativas relacionadas con la mitigación del cambio climático. Aquí se presenta un resumen de los puntos clave:



1. Objetivos de descarbonización basados en la ciencia (SBT):
  - Inditex cuenta con objetivos de descarbonización basados en la ciencia, aprobados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi). Sin embargo, en el informe de 2022, no se detallan medidas específicas para el cumplimiento de estos objetivos.
2. Publicación de un plan de descarbonización en 2023:
  - Se menciona que, en 2023, Inditex tiene previsto publicar un plan de descarbonización. Este plan incluirá las líneas de acción, objetivos intermedios y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de cero emisiones netas en 2040.
3. Medidas de mitigación del cambio climático:
  - Se destacan algunas medidas de mitigación del cambio climático, como la suscripción al Arctic Corporate Shipping Pledge para evitar rutas marítimas a través del Ártico y el impulso de las energías renovables.
4. Medidas de adaptación al cambio climático:
  - No se describe explícitamente una medida de adaptación al cambio climático en el informe, lo que sugiere una posible área de mejora o una falta de detalles en ese aspecto específico.
5. Detergente para reducir el desprendimiento de microfibras:
  - Se destaca que Inditex ha comercializado un detergente diseñado para reducir el desprendimiento de microfibras en el lavado, lo que indica un enfoque en la gestión de la cadena de suministro y la mitigación de impactos ambientales.
6. Reconocimiento por CDP y adhesión a objetivos de la ONU:
  - Se menciona que, en 2022, el Carbon Disclosure Project (CDP) ha elevado el reconocimiento de Inditex, distinguiéndose con el nivel A por sus esfuerzos en la lucha contra el cambio climático. Además, la empresa suscribe los nuevos objetivos establecidos por la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de las Naciones Unidas.
7. Consumo de energía eléctrica de origen renovable:
  - Se destaca que, en 2022, Inditex alcanzará el 100 % del consumo de energía eléctrica de origen renovable en sus instalaciones propias, incluyendo sedes, centros logísticos, fábricas y tiendas.

En resumen, Inditex muestra un compromiso significativo con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático, con la adopción de objetivos basados en la ciencia, la planificación de un plan de descarbonización y la implementación de medidas concretas en varias áreas.

## **MEDIO AMBIENTE:**

La información proporcionada destaca el consumo total de energía en las instalaciones de Inditex, así como su compromiso con el uso de energía renovable y la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado bajo la norma ISO 14001. Sin embargo, también se señala la falta de datos específicos que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos. Aquí se presenta un resumen de los puntos clave:

1. Consumo total de energía:
  - El informe revela que el consumo total de energía en sedes corporativas, fábricas y centros logísticos de Inditex fue de 1.694.817 MWh en 2022.
2. Uso del 100% de energía renovable en instalaciones propias:
  - Se destaca que el 100% de la energía utilizada en sedes corporativas, fábricas propias, centros logísticos y tiendas propias proviene de fuentes renovables. Este enfoque hacia la energía renovable refleja el compromiso de la empresa con prácticas sostenibles.
3. Reducción del consumo relativo de energía:
  - El informe compara datos desde 2018, indicando una reducción del 13% en el consumo relativo de energía por metro cuadrado respecto a ese año. Esta disminución sugiere esfuerzos de eficiencia energética y sostenibilidad en las operaciones de la empresa.
4. Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado:
  - Inditex ha implementado un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado bajo la norma internacional ISO 14001 en el 100% de sus instalaciones. Esto implica que la empresa sigue prácticas reconocidas para gestionar y mejorar su desempeño ambiental.
5. Falta de datos específicos para evaluar el cumplimiento de objetivos:
  - Aunque el informe proporciona información valiosa sobre el consumo de energía y las prácticas sostenibles, se destaca que no se ofrecen datos específicos ni indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa. Esta falta de información específica puede dificultar la evaluación detallada del progreso hacia metas específicas.

La empresa Inditex ha establecido objetivos ambiciosos en su enfoque hacia la sostenibilidad y la eficiencia energética. Se destaca la meta de equipar todas las tiendas con sistemas avanzados de eficiencia energética y la prioridad en la adopción de equipos y técnicas menos intensivas en energía. Además, se busca eliminar el uso del carbón en la cadena de suministro antes de 2030, evidenciando un compromiso con fuentes de energía más sostenibles. La reducción del 13% en el consumo relativo de energía y la conexión del 79% de las tiendas a la Plataforma Central Inergy reflejan un enfoque tecnológico para optimizar el consumo energético. La optimización de la eficiencia energética de los edificios y la promoción del transporte sostenible en colaboración con proveedores subrayan la estrategia integral de Inditex hacia la sostenibilidad en toda su cadena de valor.

La empresa ha experimentado un incremento en el número de instalaciones que cumplen con los requisitos del programa CARE FOR WATER, según el estándar GREEN TO WEAR. Se destaca la colaboración con diversas instalaciones para implementar planes de acción enfocados en optimizar el consumo de agua y mejorar la gestión de aguas residuales. Además, se ha desarrollado una plataforma para compartir conocimientos sobre las mejores técnicas disponibles en relación con el agua.

En cuanto al consumo de agua en 2022, la empresa reporta un total de 1.780.190 m<sup>3</sup>. Aunque el informe no establece una reducción numérica específica en el consumo de agua, resalta inversiones en nueva tecnología, la optimización de procesos de fabricación, y la incorporación de prácticas como el reuso y reciclado de aguas residuales. Se mencionan programas como Zero Liquid Discharge y la implementación de circuitos cerrados de agua, que prácticamente eliminan el consumo de agua del exterior.

Desde 2018, se ha logrado una reducción significativa en el consumo de agua. Se informa de una disminución del 17% en el consumo relativo, comparado con los 93 litros por kilogramo de prendas consumidos en 2020. Para el año 2025, la empresa se plantea una meta ambiciosa: reducir el consumo de agua en la cadena de suministro en un 25%.

Este enfoque integral en la gestión sostenible del agua, desde la inversión en tecnología hasta la implementación de prácticas avanzadas, refleja el compromiso de la empresa con la eficiencia y la responsabilidad ambiental en el uso del recurso hídrico.

La empresa presenta un sólido compromiso con la economía circular y la descarbonización, alineándose con el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Destaca la innovación en materiales, procesos de producción y gestión del ciclo de vida de los productos, como evidencia la colección de prendas vaqueras confeccionadas siguiendo los principios de la economía circular.

Se prioriza el uso eficiente de los recursos, con iniciativas como el Modelo-RE de Cáritas para la recogida y valorización de textiles usados. La participación en programas como el Sustainability Innovation Hub y colaboraciones en proyectos como CIRC y con Infinited Fiber Company subraya el compromiso con la innovación sostenible.

El informe adopta una visión holística de los impactos y oportunidades del desarrollo sostenible, integrando la sostenibilidad en todas las áreas de la compañía. Se establece el objetivo ambicioso de que el 100% de los materiales prioritarios sean de bajo impacto climático para 2030, incluyendo materiales reciclados en circuito cerrado y libres de deforestación. Se destaca la colaboración con líderes de diversas industrias para acelerar la adopción de soluciones innovadoras en materias primas.

En 2022, el consumo de materias primas preferentes, según la clasificación de organizaciones de referencia como Textile Exchange, representa el 60% del total utilizado, marcando un aumento del 42% con respecto al año anterior. La promoción de la etiqueta Join Life desde 2015 demuestra el compromiso continuo de Inditex en sensibilizar a clientes y equipos sobre la incorporación de materias primas y procesos de menor impacto ambiental. Este enfoque integral refleja la búsqueda constante de prácticas más sostenibles en toda la cadena de valor.

El informe destaca la cantidad de kilogramos reciclados, aunque no proporciona detalles específicos sobre los tipos de materiales reciclados. Se mencionan proyectos de reciclado y reutilización a través de programas como Cáritas y el proyecto Green To Pack. El Programa Zero Waste cuenta con un equipo multidisciplinario centrado en la gestión adecuada de materiales, como envases y embalajes.

Se establece el compromiso de que, a partir de 2023, los residuos generados en sedes corporativas, centros logísticos, fábricas y tiendas propias sean recogidos y gestionados para su reutilización o reciclaje.

El informe habla de proyectos: Zara Pre - Owned en Reino Unido. Comercialización de un detergente que contribuye a la reducción de pérdida de microfibras en el lavado. Proyecto Green To Pack, colaboración con Cáritas... Habla también de la reducción de residuos en los comedores del grupo (evitando los plásticos de un solo uso) así como acciones contra el desperdicio de alimentos...

Cuando el informe menciona temas de movilidad destaca la presencia de más de 421 puntos de recarga de vehículos eléctricos en los servicios centrales del Grupo, proporcionando más de 397.000 kWh de suministro eléctrico y contribuyendo a la reducción de emisiones asociadas al uso de combustibles fósiles. Además, se menciona la aplicación propia Weshare, que fomenta el uso compartido de coches en los desplazamientos al trabajo, y en España, la implementación de un servicio de autobús lanzadera para algunos empleados de oficina.

El informe destaca que los proveedores y fabricantes son auditados en relación con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores propio, que incorpora un epígrafe específico sobre cumplimiento medioambiental. Un notable 94% de los proveedores y el 88% de las fábricas activas en 2022, que realizan procesos húmedos y, por ende, están bajo el estándar Green to Wear, han sido sometidos a auditorías medioambientales. Estas instalaciones procesan la gran mayoría de los productos que incluyen estos procesos húmedos.

La colaboración con los proveedores se destaca como un enfoque clave, implementando medidas de mejora en procesos productivos e instalaciones para un uso más eficiente de los recursos disponibles. Se menciona específicamente el lanzamiento en 2022 de un Programa de Mejora Medioambiental, centrado en la reducción del consumo de agua y energía, así como la gestión sostenible de productos químicos y vertidos. Este programa ha sido implementado como piloto con un grupo selecto de proveedores clave.

Inditex muestra un firme compromiso con la implementación de prácticas de compra responsable. Para ser parte de la cadena de suministro de la empresa, todo fabricante o proveedor debe cumplir con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores (CCFP), así como con el estándar Green to Wear. El cumplimiento de estos requisitos se verifica a través de auditorías periódicas y regulares. En caso de incumplimiento, se podría proceder al cese de la relación comercial.

Además, la empresa destaca que una gestión responsable de la compra implica no solo asegurar el cumplimiento de normativas, sino también acompañar a los proveedores en la mejora de su desempeño social y medioambiental. Este enfoque refleja un compromiso integral con la sostenibilidad y la responsabilidad en toda la cadena de suministro.

Las instalaciones de Inditex tienen como objetivos destacados en la gestión de la energía:

- Impulsar la compra y/o generación de energía eléctrica al 100% a partir de fuentes renovables.
- Reducir el consumo de energía térmica en relación a fuentes térmicas estacionarias.

Además, la empresa se compromete a proporcionar información a sus proveedores sobre las mejores técnicas disponibles para diversos procesos de fabricación. Esta transferencia de conocimiento se realiza a través de una plataforma online desarrollada por Inditex, evidenciando el compromiso de la empresa con la eficiencia energética y la sostenibilidad en toda su cadena de suministro.

## **GÉNERO:**

El informe destaca la "Política de Diversidad e Inclusión de Inditex" en el ámbito de igualdad de género, que ha recibido reconocimientos notables, incluyendo su inclusión en el Índice de Diversidad e Inclusión de Refinitiv desde 2020 y su selección en el ranking Diversity Leaders de The Financial Times en 2022. Además, se menciona la adopción de una "Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de Género en el Trabajo", la cual incorpora las disposiciones del reciente Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se destaca la colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para fomentar la concienciación y la inserción laboral de las víctimas de la violencia contra la mujer.

Inditex se sitúa por cuarto año consecutivo en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. En el año 2022, el diálogo social ha posibilitado la consolidación de planes de igualdad existentes mediante la negociación de un plan único para la plantilla de tienda y oficina en España, así como para Inditex, S.A. La firma de este acuerdo está programada para el primer semestre de 2023. Este plan coexiste con los ya existentes en los centros logísticos y fábricas. Además, se ha incorporado a más de 1.600 personas a los equipos de tienda, plataformas logísticas y fábricas, destacando el apoyo a mujeres víctimas de violencia de género y refugiados.

En los datos proporcionados sobre el empleo y su distribución, se incluyen cifras totales y la distribución de personas empleadas por sexo y categoría profesional. Asimismo, se detalla el número de empleados según el tipo de contrato, con su correspondiente desglose por sexo y categoría profesional. También se presenta el total de empleados según el tipo de jornada (a tiempo completo/a tiempo parcial), discriminado por sexo y categoría profesional.

En cuanto a la rotación voluntaria en el Grupo Inditex, alcanza el 51%, con un desglose de 51% en mujeres y 49% en hombres. Por edades, se observa un 76% en menores de 30 años, 23% en personas entre 30 y 40 años, y 11% en mayores de 40 años. La rotación varía por región, siendo más notable en Asia (91%), seguido de América (84%), Europa (53%, excluyendo España), y España (21%).

La rotación no voluntaria es del 55%, distribuida equitativamente entre mujeres y hombres. Por edades, se presenta un 82% en menores de 30 años, 25% en personas entre 30 y 40 años, y 16% en mayores de 40 años. La variación por región destaca en España (91%), seguida de Europa (45%), América (40%), y Asia (21%).

El informe destaca el promedio de horas de capacitación por género y categoría profesional, abordando temas como derechos humanos y no discriminación para todos los departamentos y puestos de la empresa.

El informe presenta información sobre las remuneraciones medias y su evolución, desglosadas por sexo, edad y clasificación profesional. Se incluye la ratio entre el salario medio básico de mujeres y hombres, especificando esta proporción para cada categoría profesional. También se indica la proporción entre la remuneración total de mujeres y hombres.

Se establecen objetivos específicos en relación con la igualdad de género en las distintas esferas, detallando las medidas para la consecución de los objetivos viendo así los progresos que se van dando.

#### Desglose de Remuneraciones:

- Se proporcionan datos sobre las remuneraciones medias, desglosadas por sexo, edad y clasificación profesional. Esto sugiere un enfoque detallado para entender las disparidades salariales en diferentes segmentos de la fuerza laboral.

#### Ratio de Salario Medio entre Mujeres y Hombres:

- Se menciona la relación entre el salario medio básico de mujeres y hombres. Este indicador puede arrojar luz sobre las diferencias salariales de género en términos generales.

#### Proporción en Cada Categoría Profesional:

- Se especifica la proporción entre el salario básico de mujeres y hombres en cada categoría profesional. Esto indica un análisis más profundo de las diferencias salariales desagregadas por clasificación laboral.

#### Proporción de Remuneración Global:

- Se proporciona la proporción entre la remuneración total de mujeres y hombres. Este indicador puede ofrecer una visión más integral de la igualdad salarial en la organización.

#### Detalles sobre la Alta Dirección:

- Se destaca la especificación de la proporción entre mujeres y hombres en la alta dirección. Esto podría indicar una atención particular a la equidad de género en niveles de liderazgo más altos.

#### Objetivos Específicos para la Igualdad de Género:

- Se menciona que se establecen objetivos específicos relacionados con la igualdad de género en diversas esferas. Esto indica un compromiso con la mejora continua y acciones específicas para abordar cualquier disparidad identificada.

#### Medidas para la Consecución de Objetivos:

- Se detallan medidas para lograr los objetivos establecidos en relación con la igualdad de género. Este enfoque práctico sugiere un enfoque proactivo para abordar y corregir cualquier desigualdad existente.

## **SALUD LABORAL:**

En el ámbito de la salud laboral, el informe destaca su importancia dentro del análisis de materialidad, asociándolo con entornos seguros y saludables. Sin embargo, no proporciona detalles sobre los procesos de participación, información y consulta a los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral. La periodicidad de las reuniones, los acuerdos alcanzados, los objetivos establecidos y la implicación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLPT) no se detallan. Se menciona que desde 2014, el Grupo Inditex tiene como objetivo la implementación del sistema de gestión ISO 45001:2018.

Aunque el informe detalla índices de siniestralidad desglosados por sexo, tipo de centro de trabajo y regiones, basados en incidencia, frecuencia y gravedad, no especifica los tipos de accidentes ni las enfermedades profesionales desarrolladas por los mismos. Se destaca que no ha habido muertes por accidentes laborales. El informe señala el número de personas afectadas por enfermedades profesionales, pero no especifica el nombre de las enfermedades ni el número de trabajadores con alta probabilidad de estar afectados.

## **4. CONCLUSIONES**

Como analistas, las conclusiones que podemos obtener es que se maneja todo el informe con un volumen muy grande de información, en gran parte cuantitativa y repetitiva, pero no exhaustiva. En el siguiente apartado los analistas os ofrecemos propuestas para la mejora de la lectura de cualquier actor, con el fin de que el informe sea más escueto y entendible.

## 5. PROPUESTAS

Para la matriz de la materialidad sería imprescindible dejar especificadas explícitamente las opiniones expresadas por los grupos de interés, de esta manera cualquier lector puede validar los asuntos que entran dentro de la materialidad.

A nivel información sobre empleo el informe brinda una visión integral de la fuerza laboral, pero es importante señalar las omisiones en la información detallada sobre los trabajadores indirectos y los centros de trabajo específicos.

**El informe revela una carencia de transparencia y detalle en relación con la contratación indirecta y la subcontratación, lo que dificulta una evaluación completa de las políticas y prácticas laborales.**

Estos datos proporcionan una visión detallada de la dinámica de rotación dentro del Grupo Inditex, destacando diferencias significativas según género, edad y región. La interpretación de estos resultados podría proporcionar información valiosa para implementar estrategias de gestión de recursos humanos más efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de cada segmento laboral y geográfico.

Por otro lado, el informe ofrece una desagregación de los datos de trabajadores por países y regiones, aunque no incluye información desglosada por centros de trabajo, limitando así la visibilidad a nivel local.

En resumen, el informe presenta información detallada sobre la situación del empleo, pero carece de explicaciones detalladas sobre las causas de la destrucción de empleo, las variaciones significativas y las medidas específicas para lograr los objetivos marcados en materia de contratación. Estos aspectos podrían ser clave para una comprensión más completa de la política de empleo de la empresa.

En relación con los Grupos de Interés, el informe, omite la mención de personas de contacto específicas para cada grupo de interés. Así mismo carece de una explícita recopilación de las necesidades y expectativas de los interesados, incluyendo a empleados, representantes de los trabajadores y sindicatos. Además, no se entrega un borrador del informe a las partes interesadas ni a los representantes de los trabajadores para su evaluación antes de su publicación final. Esta omisión puede afectar a la transparencia y a la participación efectiva de las partes involucradas en el proceso de divulgación y evaluación del informe.

La inclusión de información desglosada sobre el cambio climático en las diferentes áreas geográficas, en futuros informes, podría proporcionar una mayor transparencia y permitir a los stakeholders comprender mejor cómo las operaciones de la empresa impactan en las diferentes regiones. Esta transparencia adicional puede ser especialmente relevante en el contexto de los esfuerzos globales para abordar el cambio climático y mejorar la sostenibilidad a nivel mundial.

También decir que la falta de detalles sobre medidas específicas de adaptación al cambio climático podría ser un área a considerar en futuros informes.



En general, mientras que Inditex demuestra esfuerzos notables en sostenibilidad, la inclusión de indicadores específicos y datos concretos relacionados con el cumplimiento de objetivos fortalecería la transparencia y permitiría a los stakeholders evaluar más eficazmente el impacto de las iniciativas de la empresa.

Aunque se menciona un total de 78.675 toneladas de materiales reciclados en 2022, un aumento del 90% respecto a 2021, la falta de información sobre el total de toneladas de material fabricado y la falta de desglose por tipos de materiales dificulta la evaluación del impacto real y la significancia de este dato. Para una comprensión completa de las prácticas de gestión de materiales, se requiere una presentación más detallada y específica.

El informe menciona que en 2022 más de 13.000 empleados recibieron formación en sostenibilidad, pero no proporciona detalles específicos sobre la duración total de las horas de formación. Para una evaluación más precisa y transparente, se sugiere desglosar el total de horas de formación por tipo de formación, indicando el número de empleados que participaron en cada programa y la cantidad de horas dedicadas a cada formación. Esta información adicional permitiría una comprensión más detallada de los esfuerzos de formación en sostenibilidad y su alcance dentro de la organización.

A pesar de estas iniciativas, el informe no proporciona información detallada sobre los desplazamientos al puesto de trabajo, ni especifica un Plan de Movilidad Sostenible ni medidas específicas para mejorar la movilidad. La ausencia de objetivos establecidos y la falta de datos sobre accidentes in itinere de tráfico y distribución modal dificultan la evaluación de la efectividad de las prácticas actuales y la progresión hacia una movilidad más sostenible.

Cuando se menciona el género dentro del informe se observa una limitación en la presentación de datos, ya que, aunque se desglosan los órganos directivos por sexo, categoría profesional y tipo de contrato, no se cruzan los datos para especificar el sexo dentro de las categorías profesionales. Esto podría dificultar un análisis más completo de la equidad de género dentro de las diferentes jerarquías y roles laborales. Sería beneficioso contar con información más detallada que permita comprender mejor la distribución de hombres y mujeres en cada nivel de la estructura organizativa y tipo de contrato.

El informe detalla la composición de los órganos directivos por categoría de empleo, considerando sexo y edad. Sin embargo, no proporciona información sobre la rotación por categoría profesional ni presenta datos específicos sobre despidos por sexo, edad y categoría profesional.

Cabe señalar que el informe no detalla la proporción entre mujeres y hombres dentro de cada categoría profesional, excepto en el caso de la alta dirección. Este detalle proporcionaría una visión más completa de la equidad salarial en todos los niveles de la organización.

En relación con los permisos parentales, se menciona el número total de personas con derecho, separando por sexo, pero no especifica cuántos tomaron el permiso de maternidad o paternidad por categoría profesional. Tampoco se detalla el total de personas que redujeron su jornada por cuidado de personas según sexo y categoría profesional.

En el ámbito de salud laboral, el análisis de siniestralidad carece de desglose por categoría y edad en los datos proporcionados. La información no detalla los puestos de trabajo en los que se han evaluado los riesgos y adoptado medidas preventivas, dejando un vacío en la comprensión de las condiciones laborales específicas.

En cuanto a los reconocimientos médicos, el informe no desglosa por sexo y categoría profesional los resultados de dichas evaluaciones. Proporcionar esta información específica permitiría una comprensión más detallada de las condiciones de salud laboral y la aplicación de medidas preventivas adaptadas a diferentes grupos de empleados.

Además, el informe no ofrece detalles sobre el número y tipo de incidentes relacionados con violencia de género, como acoso por razón de sexo u orientación sexual o acoso sexual, ocurridos en el lugar de trabajo. Esta información sería crucial para abordar y prevenir situaciones de riesgo y garantizar un entorno laboral seguro.

El informe no proporciona detalles sobre los procesos de participación, información y consulta a los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral. La periodicidad de las reuniones, los acuerdos alcanzados, los objetivos establecidos y la implicación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLPT) tampoco se detallan. Tampoco especifica los tipos de accidentes ni las enfermedades profesionales desarrolladas por los mismos dado que, sí señala el número de personas afectadas, pero no especifica el nombre de las enfermedades ni el número de trabajadores con alta probabilidad de estar afectados.

En cuanto a la formación en seguridad y salud, se proporciona el número de trabajadores formados desglosado por países, pero no detalla los cursos realizados ni el grado de detalle de los mismos. La información más detallada sobre los contenidos y alcance de la formación sería beneficiosa para evaluar la efectividad de los programas de capacitación.