


INDITEX

**Declaración referente a la lucha
contra la Esclavitud Moderna
y la Trata de Seres Humanos y
la transparencia en cadena de
suministro del Grupo Inditex
correspondiente al ejercicio 2020**

El Grupo Inditex siempre ha mantenido un total compromiso con el respeto, la promoción y la protección de los Derechos Humanos en toda su cadena de valor, lo que constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta su modelo de negocio. Inditex no tolera ninguna forma de esclavitud moderna ni de trata de seres humanos en su organización ni en su cadena de suministro y se compromete a desarrollar un papel activo en la promoción de los Derechos Humanos y a trabajar de manera proactiva en su respeto.



La presente Declaración, realizada en virtud de lo dispuesto en el artículo 54 de la *Modern Slavery Act* [Ley del Reino Unido sobre Esclavitud Moderna] de 2015, artículo 14 de la *Australia Modern Slavery Act* de 2018 y en la *California Transparency in Supply Chains Act 2010* (SB-657), explica las medidas con las que el Grupo cuenta para prevenir, mitigar y remediar el riesgo de que se produzcan casos de esclavitud moderna y de trata de personas. Esta Declaración constituye la “Declaración del Grupo Inditex referente a la lucha contra la Esclavitud Moderna y la Trata de Personas y la transparencia en cadena de suministro” correspondiente al ejercicio social 2020, terminado el 31 de enero de 2021, y corresponde tanto a Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.) como a sus filiales (en adelante, la “Sociedad”, la “Compañía”, “Inditex” o el “Grupo Inditex”). Fue aprobada por el Consejo de Administración celebrado el 8 de junio de 2021, previo informe favorable de la Comisión de Sostenibilidad y de su Consejo Social.

El Consejo de Administración de Inditex es el máximo responsable de garantizar el respeto y la protección de los Derechos Humanos, instrumento fundamental e imprescindible para el desarrollo sostenible de la Sociedad.

El Grupo cuenta desde 2019 con una Comisión de Sostenibilidad, como comisión delegada del Consejo de Administración. Esta Comisión es un órgano de carácter informativo y consultivo responsable de asesorar al Consejo de Administración en las materias de su competencia y de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, así como de las relaciones con los distintos grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad, incluyendo así cuestiones relacionadas con el desarrollo de la estrategia de Derechos Humanos del Grupo.

Inditex cuenta igualmente con un Consejo Social, un órgano asesor en materia de sostenibilidad integrado por personas o instituciones externas e independientes a la Sociedad. Su función es clave en la relación con los grupos de interés, pues se encarga de formalizar e institucionalizar el diálogo con los interlocutores clave en la sociedad donde desarrolla su actividad.

Asimismo, con el fin de garantizar el cumplimiento del Código de Conducta y Prácticas Responsables y del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, Inditex cuenta con un Comité de Ética, órgano que depende del Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y que, junto con la función de velar por el cumplimiento de los Códigos, gestiona el Canal Ético, mecanismo de consulta y reclamación que constituye el tercer pilar de la estrategia de Derechos Humanos (junto con la política de Derechos Humanos y la Debida Diligencia, primer y segundo pilar, respectivamente), fortaleciendo la debida diligencia al ayudar a identificar y solucionar a tiempo posibles impactos negativos para los Derechos Humanos y reforzando la relación con los grupos de interés.

Por su parte, los equipos de Sostenibilidad del Grupo se encargan de la gestión y coordinación de todas las actividades dirigidas a garantizar el cumplimiento con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores a lo largo de la cadena de suministro.

SOBRE NOSOTROS

Inditex es una compañía global de diseño, distribución y venta de moda, que tiene como objetivo ofrecer a sus clientes artículos de tendencia (ropa, calzado, complementos y artículos para el hogar), sometidos a las más altas exigencias de diseño, seguridad, sostenibilidad y calidad, a precios accesibles. Esta actividad se desarrolla en un marco de respeto y transparencia, en diálogo continuo con los grupos de interés, sobre la base de la promoción de los Derechos Humanos y con el fin último de generar un impacto positivo en el cliente, en la sociedad, en la industria y en el entorno.

El Grupo Inditex está compuesto por ocho formatos comerciales: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Zara Home, Oysho y Uterqüe. Cada uno de ellos tiene personalidad, estilo y equipo de diseño propios, con un modelo integrado de venta en tiendas *online*, gestionado de forma directa. Inditex vende en más de 200 mercados de los cinco continentes.

Las personas son el factor clave del modelo de negocio: por un lado, los clientes y, por otro, aquellos que ponen su talento al servicio de nuestros clientes: nuestros empleados. Más de 144.000 personas de 171 nacionalidades que trabajan de modo comprometido, inspirados por unos valores que forman parte del impulso fundacional del Grupo: la ilusión, el espíritu emprendedor, el inconformismo, la innovación, la inclusión y la humildad.

A lo largo del tiempo Inditex ha desarrollado un modelo de negocio único, que se caracteriza por su flexibilidad, integración, sostenibilidad, creatividad e innovación.

Inditex está presente de forma activa en todas las fases de la cadena de valor, incluido el diseño, producción, logística, tiendas y clientes.

El Código de Conducta y Prácticas Responsables de Inditex establece los valores y principios que deben guiar las acciones y las relaciones con clientes, accionistas, socios, proveedores y todas las comunidades en las que Inditex está presente.

Más información sobre el Grupo Inditex disponible [aquí](#).

LA CADENA DE SUMINISTRO DE INDITEX

La fabricación y el aprovisionamiento se basan en una gestión socialmente responsable de la cadena de suministro que asegura unas condiciones de trabajo dignas para todos los trabajadores de los proveedores y fabricantes. La cadena de suministro de Inditex tiene una presencia global, organizada a través de 12 *clusters*, si bien con un peso muy relevante del aprovisionamiento en áreas próximas a los centros de diseño. Todos los proveedores y fábricas que intervienen en la producción de los artículos del Grupo están obligados de forma expresa y vinculante por los valores y principios de comportamiento ético del Grupo Inditex.

En este sentido, el compromiso y la responsabilidad de Inditex con una gestión responsable de su cadena de suministro pasa por identificar áreas de trabajo en las que contribuir a la mejora de las condiciones del sector en cada uno de los mercados en los que opera, creando entornos productivos sostenibles. Inditex responde a este desafío con la creación e implementación de políticas alineadas con los Derechos Humanos y los estándares laborales fundamentales, así como con el establecimiento de herramientas de monitorización y cooperación directa con sus proveedores y el diálogo multilateral con organismos e instituciones que trabajan en estas áreas.

En 2020, la cadena de suministro de Inditex se compuso de 1.805 proveedores directos¹, que a su vez utilizaron 8.543 fábricas² para las producciones del Grupo.

Inditex cuenta con sólidas herramientas y sistemas de monitorización y evaluación para asegurar que ninguno de sus proveedores esté involucrado directa o indirectamente en vulneraciones de derechos laborales. Además, Inditex va más allá del seguimiento y la evaluación, trabajando sobre la base de la mejora continua. Inditex cree firmemente que trabajar con los proveedores y ofrecer oportunidades de mejora supone la mejor opción para los trabajadores en la cadena de suministro pero, por otro lado, si los proveedores no realizan cambios o mejoras cuando son necesarios, la Compañía cuenta con los procedimientos y medidas consecuentes para asegurar la sostenibilidad de la cadena de suministro.

Como parte de este proceso, el Grupo está comprometido con el trabajo con grupos de interés expertos a nivel local e internacional para mantener y salvaguardar los estándares laborales en toda la cadena de suministro.

La trazabilidad de la cadena de suministro es un primer paso imprescindible para su

¹ Proveedores de artículos de moda con producción superior a 20.000 unidades/año en las campañas primavera/verano y otoño/invierno 2020. Los proveedores con producción inferior representan el 0,33% de la producción total.

² Fábricas declaradas por los proveedores en el sistema de gestión de fabricantes para los pedidos de 2020.

gestión. Con una cadena de suministro global, Inditex dedica amplios esfuerzos a visibilizar cada uno de los actores que intervienen en las producciones con el objetivo de garantizar que todos cumplen los compromisos del Grupo en materia de sostenibilidad.

Para conseguir la trazabilidad de todos los actores y procesos que intervienen en la elaboración de los productos, Inditex desarrolla las siguientes acciones:

1/ Todos los proveedores deben informar, en todo momento, de las fábricas implicadas en las producciones del Grupo, desde la confección de las materias primas hasta los procesos de acabado. En 2020 se ha revisado y reforzado el control de cumplimiento de los procedimientos.

2/ La información se digitaliza a través de un "Sistema de Gestión de Trazabilidad" desarrollado internamente y que se encuentra en continua evolución. En 2020 cabe destacar que se han desarrollado nuevas funcionalidades para mejorar la calidad y el detalle de la información aportada en relación con la fabricación de tejidos gestionados directamente por el Grupo.

3/ La veracidad de la información declarada por los proveedores en el Sistema de Gestión de Trazabilidad se verifica *in situ*, a través de auditorías de trazabilidad. Durante el ejercicio 2020, se llevaron a cabo 1.342 auditorías de este tipo.

Protección de los trabajadores de la cadena de suministro ante los desafíos globales derivados de la COVID-19

La emergencia sanitaria ha traído consigo retos comunes en la gestión social de la cadena de suministro textil global, si bien la intensidad de su impacto ha sido diferente en cada mercado. Para Inditex la promoción y respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores de la cadena de suministro es clave. Ante la situación provocada por la COVID-19, el foco en el trabajador no ha cambiado, sino que se ha visto reforzado y afianzado.

Inditex ha articulado su respuesta a estos desafíos en base a cuatro pilares, tomando como referencia conceptual el Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante la COVID-19.

RESPUESTA ANTE LA COVID-19 EN LA CADENA DE SUMINISTRO



La salud en primer lugar



Proteger a las personas



Respuesta económica y recuperación



Colaboración multilateral

La salud en primer lugar

Apoyo a nuestros proveedores y fabricantes, y ayuda en la introducción de medidas específicas orientadas a la prevención de la COVID-19 en los entornos de trabajo.

Proteger a las personas

Respaldo y participación en la iniciativa *COVID-19: Action in the Global Garment Industry*, cuyo objetivo es articular una respuesta urgente a los efectos económicos derivados de la COVID-19 con foco en la protección de los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores.

Respuesta económica y recuperación

Garantía del pago de todos los pedidos ya realizados y en fase de producción, además de la colaboración con instituciones financieras para facilitar préstamos con condiciones atractivas para los proveedores a determinados mercados.

Colaboración multilateral

Cooperación con IndustriALL Global Union y ACT on Living Wages, entre otros, para articular respuestas colectivas.

Más información en página 80 y siguientes de la Memoria Anual 2020 del Grupo Inditex.

POLÍTICAS Y COMPROMISOS

RESPONSABILIDAD INTERNA Y CERTIFICACIÓN

Inditex aplica una política de tolerancia cero con la esclavitud, la trata de personas y con cualquier forma de trabajo forzoso en su cadena de suministro.

POLÍTICAS Y NORMATIVA INTERNA

Política de Derechos Humanos del Grupo Inditex

La Política de Derechos Humanos del Grupo Inditex fue aprobada por el Consejo de Administración el 12 de diciembre de 2016, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (entonces, denominada Comisión de Auditoría y Control) y del Consejo Social, que representa a los grupos de interés del Grupo.

En el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Política de Derechos Humanos establece la posición de Inditex en relación con su compromiso de respeto de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos y enumera los valores y principios que servirán de guía en todas sus actividades.

Sin perjuicio de su compromiso con todos los Derechos Humanos, Inditex ha identificado aquellos directamente relacionados con su cadena de valor, a partir del análisis de su modelo de negocio y de las expectativas de sus grupos de interés.

El rechazo del trabajo forzoso es uno de los puntos individualizados en la Política de Derechos Humanos. En este sentido, dicha Política establece que: *"Inditex rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, según queda este definido en el Convenio 29 de la OIT. Lo anterior resulta de aplicación tanto a sus propios empleados como a su cadena de suministro y a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con Inditex. Inditex es signatario desde el año 2001 del Pacto Mundial de Naciones Unidas y, como tal, se adhiere a su principio 4, el cual establece que las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".*

La Política de Derechos Humanos es de aplicación obligatoria para todo el Grupo y se aplica también para terceros asociados con Inditex. Ha sido comunicada a los distintos departamentos de la Sociedad y está disponible en la intranet para todos los empleados, así como en la página web corporativa (www.inditex.com). La aplicación de la Política conlleva la implantación y ejecución de procesos de debida diligencia que permiten evaluar y, en su caso, identificar periódicamente los impactos actuales y/o potenciales en materia

de Derechos Humanos. Tras la realización de estos procesos, se adoptan las medidas adecuadas para prevenir, controlar, mitigar o remediar cualquier potencial consecuencia negativa, y reforzar los impactos positivos a lo largo de toda la cadena de valor.

La política puede consultarse [aquí](#).

Política de Sostenibilidad del Grupo Inditex

La Política de Sostenibilidad del Grupo recoge los principios que la Empresa asume en las relaciones con sus grupos de interés, favoreciendo la integración de prácticas de sostenibilidad en el modelo de negocio y con la premisa de que todas sus actividades se realizarán de manera respetuosa con las personas, el medio ambiente y la comunidad en general, con base en el compromiso de la Empresa con el respeto de los Derechos Humanos y con el desarrollo sostenible.

Esta Política de Sostenibilidad, cuya modificación aprobó el Consejo de Administración el pasado 14 de diciembre de 2020, consolida y actualiza las anteriores Política de Responsabilidad Social Corporativa y Política de Sostenibilidad Medioambiental, ambas de 2015, refundiéndolas en un único texto.

Más concretamente, la Política recoge:

/ Los principios que rigen la sostenibilidad en el Grupo.

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

/ Los principales grupos de interés de la compañía y los principios que rigen su relación con cada uno de ellos.

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

Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex

El Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex es la principal política que inspira y regula las operaciones del Grupo y establece los principios obligatorios aplicables a todas y cada una de sus áreas. El objetivo del mismo consiste en procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de Inditex y de todos sus empleados en el desarrollo de sus actividades profesionales en cualquier lugar del mundo, como elemento

básico de su cultura ética y de cumplimiento.

Por lo tanto, el Código de Conducta y Prácticas Responsables, aprobado por el Consejo de Administración en 2012, facilita el conocimiento y la aplicación de dicha cultura, firmemente asentada en el cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales y en la efectiva integración de todo el colectivo de empleados, con respeto de su diversidad.

El Código de Conducta y Prácticas Responsables puede consultarse [aquí](#).

Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex

El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex fue aprobado por el Consejo de Administración en 2001 y modificado en 2012. Es de aplicación a toda la cadena de suministro, incluyendo todos los niveles y procesos.

Al empezar a trabajar con Inditex, todos los proveedores aceptan y se comprometen a cumplir los Requisitos Mínimos de Inditex, entre los que se incluye el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo, que prohíbe expresamente la esclavitud y la trata de personas, y se basa en la legislación nacional y los estándares internacionales aplicables en la materia.

El primer apartado de dicho Código establece que: "Inditex no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en sus fabricantes y proveedores. Éstos no podrán exigir a sus trabajadores ningún depósito ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad. Los fabricantes reconocerán el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable".

Se especifica en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores que "los aspectos relacionados con dichas limitaciones se regirán bajo los Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".

El Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex puede consultarse [aquí](#).

Política de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Inditex

El Consejo de Administración aprobó la Política de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Inditex el 19 de julio de 2016, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (entonces, denominada Comisión de Auditoría y Control).

La Política de Prevención de Riesgos Penales tiene por objeto procurar un comportamiento profesional, ético y responsable del Grupo y de todos sus empleados y, en particular, prevenir la comisión de cualquier conducta que pueda ser constitutiva de delito, incluida la trata de seres humanos.

Esta Política recoge los compromisos de conducta ética y responsable recogidos en el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo y los relaciona con los delitos y conductas delictivas, cuya comisión por parte del Grupo y de sus empleados se pretende prevenir.

La Política de Prevención de Riesgos Penales puede consultarse [aquí](#).

Más información sobre políticas disponible [aquí](#).

COMPROMISOS Y ADHESIONES

Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Inditex se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2001 y, por lo tanto, asumió el compromiso de respetar y promover sus diez principios universalmente reconocidos entre los que se incluyen (4) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción y (5) la erradicación del trabajo infantil.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El total compromiso que Inditex siempre ha mantenido con la sostenibilidad y con el respeto de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor ha facilitado la adopción de un firme compromiso con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, también los "ODS"). La estrategia de sostenibilidad de Inditex está alineada con el compromiso de trabajar para alcanzar los objetivos marcados por los ODS para el año 2030, entre los que se incluye el trabajo digno y la meta de erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos.

Ethical Trading Initiative (ETI)

Inditex forma parte desde el año 2005 de esta plataforma de diálogo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, integrada por empresas, organizaciones sindicales internacionales y organizaciones no gubernamentales. El *Base Code* de ETI incluye la prohibición de todo tipo de trabajo forzado y desde la organización se promueven iniciativas individuales y colectivas para la erradicación de la esclavitud moderna.

Acuerdo Marco Global con IndustriALL

Inditex firmó en 2007 un Acuerdo Marco Global (AMG) con la Federación de Sindicatos IndustriALL Global Union, que representa a 50 millones de trabajadores en 140 países. El AMG protege y promueve la práctica de las mejores condiciones laborales en toda la cadena de suministro y supuso un hito en la industria, ya que fue el primero de sus características en abarcar una cadena de suministro global y crear un espacio para el intercambio de ideas y acciones sobre los derechos de los trabajadores. El AMG fue renovado por última vez en 2019. En 2020 se ha constituido un Comité Sindical Global, donde estarán representados los trabajadores de las áreas de producción donde Inditex opera.

Alianza público-privada con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Esta alianza, firmada en 2017, tiene como objetivo la promoción conjunta por parte de la OIT e Inditex de los principios fundamentales y derechos laborales en la cadena de suministro del algodón.

Programa Better Work de la OIT

Consiste en una plataforma para mejorar el cumplimiento con las normas laborales y la competitividad de las cadenas de suministro a escala global. Inditex se adhirió al programa en octubre de 2007. En el marco de este programa, con fecha 9 de octubre de 2013, Inditex y *Better Work* firmaron un acuerdo específico de colaboración a través del cual Inditex se convirtió en *buyer partner* directo del Programa *Better Work*.

Participación en la Plataforma de Acción sobre Trabajo Decente en la Cadena de Suministro de Naciones Unidas

Inditex forma parte de la Plataforma de Acción sobre Trabajo Decente en Cadenas de Suministro Globales del Pacto Mundial de Naciones Unidas, una alianza de compañías y otros agentes, cuyo objetivo es avanzar en acciones colectivas para garantizar el trabajo decente y, en particular, erradicar el trabajo forzado, la esclavitud moderna y el trabajo infantil.

Participación en el *Business Learning Programme* de SHIFT

Shift es una entidad sin ánimo de lucro experta en Derechos Humanos y presidida por D. John Ruggie, autor de los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Inditex es miembro de Shift desde 2018 y participa en su

Business Learning Programme, programa de liderazgo en Derechos Humanos que reúne a empresas de todos los sectores para trabajar en la implantación de los Principios Rectores.

Covid 19: Action in the Global Garment Industry

Iniciativa cuyo objetivo es incentivar la acción en el sector textil global para ayudar a la industria a enfrentar el impacto económico derivado de la pandemia del coronavirus, al mismo tiempo que se promueve la protección de los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores de la industria. Esta llamada a la acción fue en 2020 por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) e IndustriALL Global Union junto con marcas internacionales, y contando con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Inditex forma parte del grupo de trabajo internacional creado para su implementación.

Más información sobre compromisos y adhesiones disponible [aquí](#).

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA

La debida diligencia constituye el segundo de los ejes fundamentales de la Estrategia de Derechos Humanos de Inditex, siendo el primero el compromiso político, reflejado en la Política de Derechos Humanos del Grupo, y el tercero los mecanismos de consulta y reclamación.

La debida diligencia supone una identificación y priorización de los potenciales impactos en los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor para, posteriormente, integrar las conclusiones en los procesos del Grupo.

El proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos está en permanente actualización gracias al *feedback* que Inditex recibe por parte de sus principales grupos de interés, así como de sus equipos de Sostenibilidad en el terreno. Una clara muestra de ello ha sido la adaptación que Inditex ha realizado a lo largo del ejercicio 2020 de sus programas y proyectos para poder minimizar el impacto de la crisis sanitaria tanto en sus trabajadores, como en los de aquellos socios con los que mantiene una relación comercial, principalmente en áreas como la salud y seguridad laboral.

El sector de distribución de moda, al que Inditex pertenece, se ha visto, como muchos otros, gravemente afectado por la situación generada por la aparición de la COVID-19. Desde un primer momento, la cadena de valor al completo ha visto alterada su operativa habitual a consecuencia de la pandemia, desde el cierre de las tiendas en diversos mercados, el fomento del teletrabajo para proteger a los empleados o el seguimiento realizado con los proveedores con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores de la cadena de suministro.

Desde el comienzo de la pandemia, Inditex ha realizado un seguimiento continuo de su impacto, y de sus potenciales efectos a corto y medio plazo. La prioridad de la Compañía ha sido siempre la de garantizar la salud y el bienestar de sus empleados, clientes y de todas las personas que, directa o indirectamente, prestan un servicio o proveen de un bien a la Compañía, necesarios para su normal funcionamiento.

Más información en las páginas 199 y siguientes de la Memoria Anual 2020 del Grupo Inditex.

Debida diligencia en la cadena de valor

Entendemos la relevancia de identificar los potenciales impactos a lo largo de toda la cadena de valor. En este sentido, se trabaja con distintas áreas corporativas como la de Transporte que, en 2020 y en colaboración con Shift, ha recibido formación en materia de Derechos Humanos y trabaja activamente en desarrollar mecanismos y estrategias de debida diligencia.

DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Estrategia “Trabajador en el Centro 2019-2022”

La cadena de suministro ha sido identificada como una de las áreas del negocio con un mayor impacto en materia de Derechos Humanos. La estrategia de sostenibilidad social “Trabajador en el Centro 2019-2022” de Inditex, que este último ejercicio ha llegado al ecuador de su implantación, busca generar un impacto positivo en los trabajadores de dicha cadena de suministro como principales beneficiarios de los programas y proyectos que la Compañía lleva a cabo. La responsabilidad de los proveedores y el empoderamiento de los trabajadores son elementos clave para el desarrollo exitoso de este enfoque.

La estrategia cuenta con un plan de acción a cuatro años en el que se incluyen 135 actividades de distinto ámbito y alcance dirigidas a los trabajadores de la cadena de suministro, de las cuales 24 han sido completadas y 81 se encuentran en marcha. En 2020, a pesar de las limitaciones derivadas del contexto, 1.374 proveedores han sido involucrados en alguno de los programas desarrollados durante el ejercicio, alcanzando a 1.224.557 trabajadores.

Esta estrategia está formada por tres elementos:

1/ El trabajador, como principal beneficiario de todos los planes y proyectos que se desarrollan.

2/ Las dimensiones relacionadas con el trabajador en las que se materializan los impactos alcanzados a través de la propia estrategia son las siguientes:

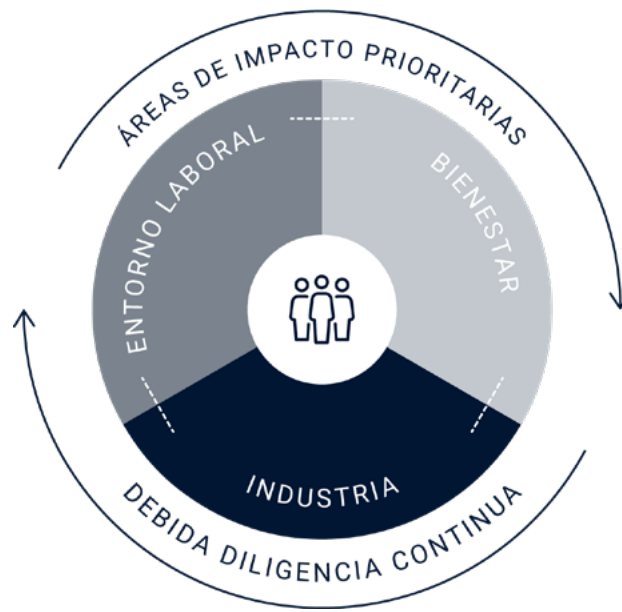
a/ La primera dimensión es el entorno laboral de los trabajadores, en el que se debe asegurar que sus Derechos Humanos y laborales son respetados a través de la evaluación, mejora y seguimiento en las fábricas.

b/ La segunda de las dimensiones es el bienestar de los trabajadores. Con la experiencia adquirida a nivel de fábrica, Inditex desarrolla programas más completos para influir y crear cambios positivos en la vida de los trabajadores y en sus comunidades.

c/ La tercera dimensión es la industria. Esta dimensión promueve esfuerzos estratégicamente al tiempo que se colabora con distintos grupos de interés (incluidas organizaciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, nuestros propios proveedores, otras marcas, etc.) para fomentar cambios sistémicos y efectivos hacia la sostenibilidad.

3/ La debida diligencia, como elemento clave para identificar las áreas de impacto prioritarias

Trabajador en el Centro 2019-2022



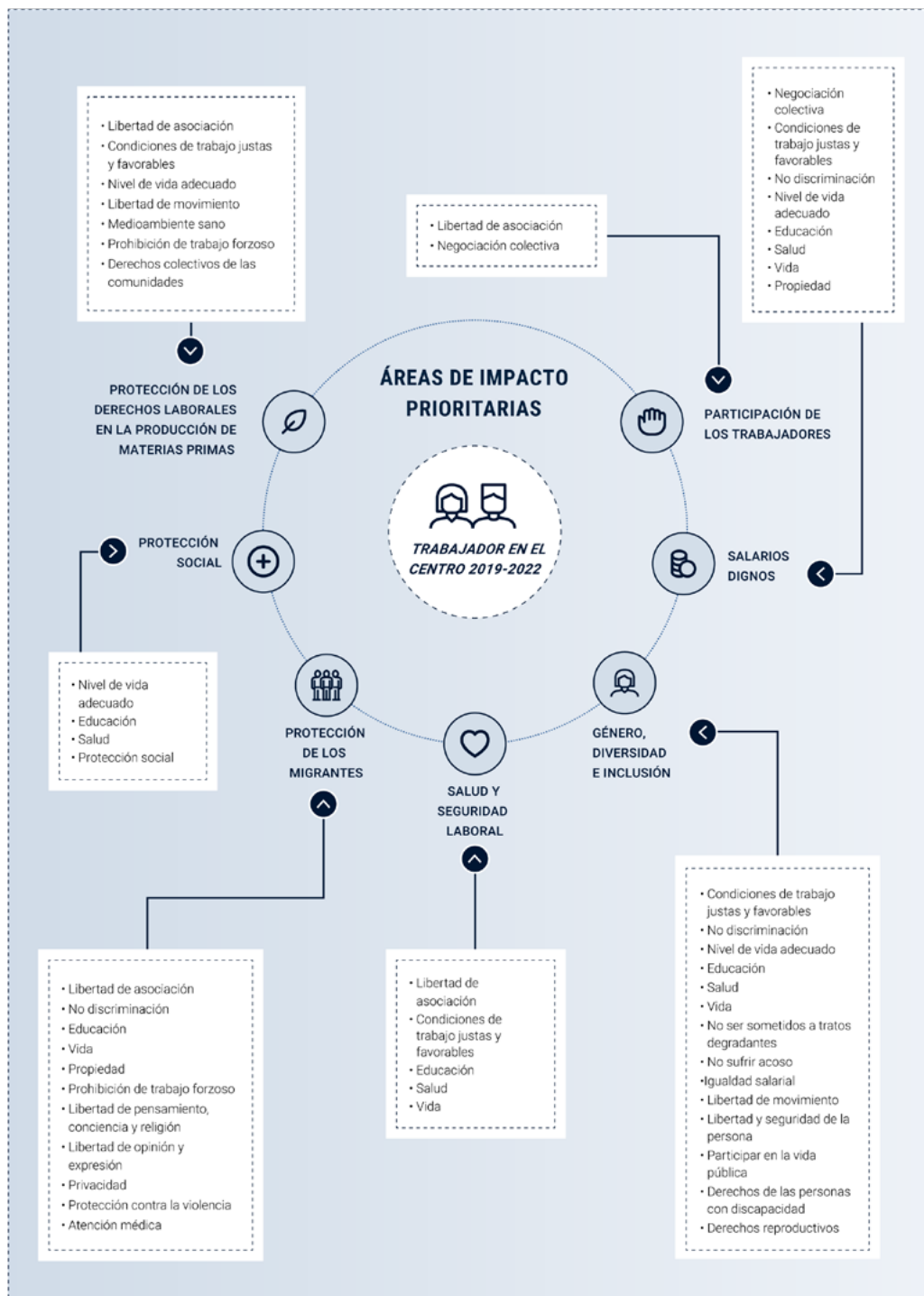
Tres elementos

El trabajador	Principal beneficiario y sujeto activo
Las dimensiones	Entorno laboral, bienestar e industria
La debida diligencia	Siete áreas de impacto prioritarias

Alcance de la estrategia

Todos los proveedores y fabricantes de la cadena de suministro	Proveedores directos e indirectos
	Todos los niveles de producción

De esta manera, la estrategia de la Compañía, que se basa en la premisa de entender y dar respuesta a las necesidades de los trabajadores, sus familias y las comunidades donde viven para fomentar el trabajo decente y entornos productivos sostenibles, surgió tras un proceso de debida diligencia desarrollado en colaboración con Shift en el que se identificaron siete áreas de impacto prioritarias.



Cada área de impacto prioritaria cuenta con un grupo de trabajo dedicado a la implementación de la estrategia individual del área, que está formado por expertos locales de los distintos *clusters* de Inditex. Así, la experiencia de cada uno de los equipos locales se suma para dar respuesta a retos globales de la industria y alcanzar soluciones para toda la cadena de suministro, que tengan también aplicabilidad local, siempre teniendo en cuenta las diferentes realidades de cada región.

El proceso de debida diligencia continuo permite a la Compañía tener la flexibilidad necesaria para adaptar la estrategia a las necesidades de cada momento. La relevancia de las siete áreas de impacto prioritarias identificadas se ha visto reforzada en este 2020 marcado por la COVID-19, ya que la Compañía se ha visto obligada a adaptar sus planes y proyectos a la situación de crisis sanitaria, apoyando a los trabajadores en áreas clave como la salud y seguridad ocupacional o la protección social.

Mas información en las páginas 203 y siguientes de la Memoria Anual 2020 del Grupo Inditex.

En particular, cuatro áreas han sido especialmente identificadas como destacadas en relación con la supervisión de la cadena de suministro en materia de trabajo forzoso e involuntario: protección de los migrantes, género, diversidad e inclusión, protección social y protección de los derechos laborales en la producción de materias primas.

PROTECCIÓN DE LOS MIGRANTES

Inditex mantiene una política de tolerancia cero hacia la explotación de cualquier trabajador en la cadena de suministro, tal como se establece en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo. Este enfoque se aplica con especial atención a los migrantes y refugiados, como colectivo potencialmente más vulnerable frente a potenciales abusos.

La empresa cuenta con una estrategia dedicada a la materia que cuenta con tres líneas de acción concretas, en el marco de las cuales se desarrollan los proyectos y las actividades relacionadas:

Planes de remediación para refugiados y migrantes

Inditex lleva a cabo análisis exhaustivos de su cadena de producción con el fin de identificar la existencia de trabajadores migrantes y poder evaluar el estado de sus condiciones laborales. En caso de detectar trabajadores pertenecientes a dichos colectivos, la Compañía pone en marcha los planes de acción correspondientes con el fin de garantizar el respeto de sus derechos humanos a través de actividades que fomenten la regularización del empleo y la eliminación de barreras con los trabajadores locales. Por ejemplo, en 2020 Inditex ha colaborado en Turquía con la ONG local MUDEM impactando y asistiendo a 66 personas.

Prácticas de empleo y contratación justa para migrantes y refugiados

En 2020 se ha ampliado el alcance de un proyecto que Inditex ya venía desarrollando, dando paso al SOWBHAGYAM 2. Este programa está enfocado en la sensibilización y concienciación de la alta gerencia de las fábricas pertenecientes a la cadena de suministro del Grupo en prácticas laborales justas y de contratación con un foco especial en trabajadores migrantes y refugiados. En este caso, se ha formado en la materia a los gerentes de 4 hilaturas de la India con más de 6.800 trabajadores.

Fortalecimiento de la cohesión social y laboral

Dentro de esta línea de acción, Inditex busca impulsar entornos laborales pacíficos y emocionalmente sostenibles. Para ello se desarrollan programas y alianzas con organizaciones como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) con el objetivo de eliminar prejuicios culturales, o con United Work desarrollando formaciones para los trabajadores refugiados sobre sus derechos y responsabilidades.

A pesar de las dificultades a las que ha podido enfrentarse uno de los colectivos más vulnerables de las cadenas de suministro como son los trabajadores migrantes y refugiados, la Compañía ha conseguido adaptar su estrategia dedicada a la protección de estos ante la crisis sanitaria vivida, dotando a los trabajadores y a las fábricas de la infraestructura y el material necesarios para el desarrollo de programas y formaciones.

Más información en las páginas 242 a 245 de la Memoria Anual del Grupo Inditex.

GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La crisis mundial originada por la COVID-19 no solamente ha incrementado las desigualdades, sino que ha dado lugar a un escenario en el que las personas en situación de mayor vulnerabilidad, en particular mujeres y niñas, son las que soportan las peores consecuencias del trastorno medioambiental, económico y social.

El trabajo de la Compañía en este ámbito se fundamenta principalmente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de las Naciones Unidas: empoderar a todas las mujeres y niñas.

A través de los diferentes programas de la Estrategia de Género, Diversidad e Inclusión (anteriormente "Estrategia de Empoderamiento de la Mujer"), Inditex vela por que todas las trabajadoras de su cadena de suministro disfruten de las mejores condiciones y oportunidades, a la vez que fomenta la igualdad de género de una forma transversal, creando un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo.

Más información en páginas 224 a 234 de la Memoria Anual 2020 del Grupo Inditex.

La estrategia se asienta sobre tres pilares:

PRINCIPALES PROGRAMAS E INICIATIVAS EN 2020		
Salud	Facilitar servicios de atención médica, principalmente de maternidad y salud reproductiva.	Sakhi Salud (India) – 23.100 trabajadores beneficiados Programa Salud con Medicus Mundi (Marruecos) – 14.174 trabajadores beneficiados
Protección	Promover políticas de tolerancia cero y prácticas para la prevención y gestión del acoso laboral.	Proyecto <i>Sowbhagyam 1</i> (India) – 2.897 personas en comunidades beneficiadas Programa Protección con Medicus Mundi (Marruecos) – 2.487 trabajadores beneficiados
Empoderamiento	Involucrar a las trabajadoras en programas financieros, de liderazgo o de empoderamiento.	HERFinance (Bangladés, China, India) – 12.219 trabajadores beneficiados <i>Together Strong</i> (Turquía) – 418 trabajadores beneficiados

PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social habilita a las sociedades a incrementar su resiliencia ante cualquier adversidad que pueda sobrevenir a trabajadores y empleadores y, por tanto, se constituye en un elemento de apoyo a la industria en los distintos mercados que la conforman. El rol de los gobiernos junto con los agentes sociales nacionales es clave en la articulación de mecanismos de protección social que pueda hacer que sus usuarios disfruten de servicios relativos a sistemas de desempleo, sanidad u otras materias relevantes.

La estrategia de protección social en Inditex tiene como eje central la colaboración con los grupos de interés relevantes a nivel sectorial y nacional de cara a promover mecanismos que contribuyan a un desarrollo sostenible y poner en valor el diálogo social nacional tripartito, apoyando también iniciativas locales que pongan el foco en los trabajadores y sus comunidades.

Iniciativa: COVID-19: Action in the Global Garment Industry Initiative

En el año 2020, como respuesta al impacto de la pandemia global en la cadena mundial de suministro del sector textil (particularmente en trabajadores y empleadores) surge esta llamada de acción pionera en la industria, cuyo texto final fue negociado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) e IndustriALL Global Union, y donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) brindó apoyo técnico a todas las partes durante el proceso y actuó como convocante neutral.

Su base radica en la articulación de áreas de prioridad y compromisos, teniendo en cuenta los principales grupos de interés a nivel sectorial, con el objetivo de movilizar recursos desde instituciones financieras internacionales y donantes para apoyar a trabajadores y empleadores, de conformidad con la recomendación 202 de la OIT y con miras a establecer las responsabilidades de todas las partes para contribuir a sistemas sostenibles.

Inditex ha jugado un papel primordial en el establecimiento de esta llamada a la acción, y tras su formal adhesión a la misma, ha asumido junto con otra marca, la presentación de los participantes en el Grupo de Trabajo Internacional creado para cumplir dichos compromisos.

MATERIAS PRIMAS

Las materias primas son el eslabón más lejano de la cadena de suministro textil, y el proceso de producción de cada una de ellas es distinto, ya sean sintéticas o naturales. Por lo tanto, los trabajadores de este sector viven una realidad diferente a la de los trabajadores de las fábricas de productos acabados. Inditex cuenta con una estrategia para la protección de los derechos laborales en la producción de materias primas, que se consolidó en 2019 dentro del marco de "Trabajador en el Centro 2019-2022". El enfoque llevado a cabo por el Grupo para proteger los derechos de estos trabajadores es holístico, aunando fuerzas con distintos actores, incluyendo organizaciones locales, internacionales y las propias comunidades. Por ejemplo, para potenciar el avance de la sostenibilidad de la cadena de suministro del algodón se colabora con otros agentes del sector como Textile Exchange u Organic Cotton Accelerator, además de, por supuesto, con la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido, cabe destacar que desde 2017 Inditex cuenta con una alianza público-privada (PPP) con la OIT para promover el bienestar de los trabajadores involucrados en la producción de materias primas, en particular de algodón. El PPP busca promover los principios y derechos laborales fundamentales en las comunidades productoras de algodón y contribuir a la sostenibilidad de la cadena de suministro del algodón. El objetivo de este acuerdo es fortalecer los principios y derechos laborales fundamentales en la producción de esta materia prima. Para ello, la cooperación con distintos grupos de interés a nivel nacional y en las propias comunidades es clave.

Hasta ahora, Inditex ha colaborado con la OIT en regiones productoras de algodón de China, India, Pakistán y Mali. Desde el inicio de la colaboración, más de 920.000 personas han sido alcanzadas por algunos de los programas de capacitación, concienciación y diálogo sobre las condiciones laborales de los trabajadores relacionados con el algodón.

Más información sobre la colaboración con la OIT disponible [aquí](#)

Debida diligencia en la cadena de suministro del algodón

En estos dos últimos años se han publicado varios informes que denunciaban prácticas o incumplimientos en materia social en algunas regiones de Asia en las que Inditex no mantiene ninguna relación comercial directa o indirecta con fábricas y proveedores de producto. En Inditex se analiza seriamente cualquier información en referencia a prácticas abusivas o inadecuadas en cualquier eslabón de la cadena de suministro del sector textil, y se ponen en práctica los mecanismos necesarios para prevenirlas o, en su caso, remediarlas.

En 2020, con base en el proceso de debida diligencia de la Compañía y en colaboración con diversas organizaciones, Inditex ha continuado trabajando para garantizar la ausencia de trabajo forzoso, con un enfoque de tolerancia cero, así como para asegurar el cumplimiento de los distintos estándares internacionales y del Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores en la cadena de suministro de las materias primas. Inditex ha desarrollado y aplica estrictas políticas y acciones con el objetivo final de promover el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores de su cadena de suministro.

El programa de auditorías del Grupo, junto con los proyectos y programas enmarcados en la estrategia de sostenibilidad social “Trabajador en el Centro 2019-2022”, así como la colaboración estrecha y permanente con determinados grupos de interés como Ethical Trading Initiative o la OIT, refuerza el compromiso del Grupo con la prevención del trabajo forzoso. En este sentido, Inditex continúa comprometida con el proceso de participación y diálogo con las partes interesadas relevantes (tanto locales como internacionales) para identificar oportunidades para prevenir impactos negativos en la vida de los trabajadores.

Así, Inditex desarrolla acciones en los siguientes ámbitos:

/ En la comunidad: a través de la alianza público-privada con la OIT con foco en los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro del algodón, que cubren los derechos y principios fundamentales en el trabajo, incluida la prevención del trabajo forzoso.

/ A nivel industria: según lo establecido en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y en colaboración con distintos grupos de interés, el Grupo trabaja para promover los derechos humanos y laborales de los trabajadores dentro de la cadena de suministro textil mundial.

Además, Inditex es firmante del *Uzbek Cotton Pledge*, cuyo objetivo es la erradicación del trabajo forzoso en la [cadena de producción de algodón en Uzbekistán](#).

GESTIÓN DEL RIESGO

VERIFICACIONES Y AUDITORÍAS A PROVEEDORES

Inditex desarrolla acciones transversales a la estrategia previamente expuesta destinadas a verificar y garantizar el cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores – que contiene la prohibición expresa de cualquier tipo de trabajo forzado– y de las normativas internacionales, así como a trabajar con los proveedores y grupos de interés para la mejora continua de la cadena de suministro.

Todas las instalaciones necesarias para producir los artículos que Inditex comercializa deben cumplir con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores. Con el fin de asegurar este cumplimiento, Inditex realiza distintas acciones y evaluaciones a todos sus proveedores y fábricas en materia de Derechos Humanos y laborales. Una de las principales herramientas utilizadas son los distintos tipos de auditorías.

Antes incluso de entrar a formar parte de la cadena de suministro de Inditex, todos los potenciales proveedores y fabricantes son evaluados mediante una auditoría de *pre-assessment* en la que se comprueba que no existe ningún tipo de vulneración de los Derechos Humanos de los trabajadores y que garantiza que solo aquellos que cumplen con los estándares de sostenibilidad del Grupo pueden formar parte de la cadena de suministro. Uno de los puntos verificados en esta auditoría es el relacionado con la prohibición del trabajo forzoso. En el ejercicio social 2020, a pesar de las dificultades derivadas de la crisis sanitaria, Inditex se adaptó a las realidades a las que se enfrentaban las distintas instalaciones de su cadena de suministro y llevó a cabo 3.062 auditorías *pre-assessment*.

Posteriormente, todos y cada uno de los proveedores y fábricas que conforman la cadena de suministro de Inditex son objeto de auditorías sociales periódicas. La metodología utilizada en las auditorías sociales fue diseñada en 2007 junto a la antigua Federación Internacional Sindical del Textil (hoy integrada en IndustriALL Global Union), la Universidad de Northumbria y el Centre for Business and Public Sector Ethics de la Universidad de Cambridge.

El objetivo principal de las auditorías es verificar el grado de cumplimiento del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y establecer Planes de Acción Correctivos, en caso de ser necesario, para garantizar el respeto de los Derechos Humanos y laborales y corregir cualquier incumplimiento detectado. Pueden ser realizadas tanto por auditores internos como externos, pero siempre sin previo aviso a la empresa que va a ser auditada.

Cada auditoría cuenta con herramientas que permiten, entre otros puntos, identificar cualquier forma de trabajo forzoso e incluyen la verificación de aspectos tales como la retención de

documentación, la libertad de movimiento y terminación de contrato, el uso de agentes para la contratación y su relación con los trabajadores, incluyendo la posible existencia de comisiones de contratación, entre otros. A lo largo del ejercicio 2020 se realizaron 5.689 auditorías sociales, adaptando la metodología a las circunstancias actuales

Además de las auditorías sociales, también se realizan auditorías especiales, que son aquellas que se centran en verificar el cumplimiento de un apartado determinado del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores cuando se observa un potencial incumplimiento con la finalidad de evitar, controlar o remediar cualquier riesgo. En el ejercicio 2020 se llevaron a cabo 781 auditorías especiales.

Auditorías por región 2020

Área geográfica	Trazabilidad	Pre-assessment	Sociales	Ambientales	Especiales	Total
África	139	63	197	26	36	461
América	28	15	14	1	2	60
Asia	642	2.123	3.259	670	673	7.367
Europa no comunitaria	385	394	1.074	237	43	2.133
Unión Europea	148	467	1.145	189	27	1.976
Total	1.342	3.062	5.689	1.123	781	11.997

EFFECTIVIDAD Y MEJORA CONTINUA

Para poder aplicar las políticas y procedimientos de sostenibilidad del Grupo a lo largo de toda la cadena de suministro, Inditex considera fundamental estar cerca del terreno y entender cuáles son las distintas realidades y características de los países en los que se extiende la cadena de suministro. Por este motivo, la gestión de la cadena de suministro se organiza en *clusters* de proveedores. Estos *clusters* son espacios de cooperación y diálogo cuyo fin es promover un entorno productivo sostenible en un área geográfica estratégica y en un marco de cumplimiento de los Derechos Humanos y los estándares laborales fundamentales. Los *clusters* están formados por profesionales locales con amplia experiencia en el campo de la sostenibilidad, con capacidades y aptitudes distintas que conforman equipos multidisciplinarios que permiten mantener una relación de cooperación fluida con proveedores y fabricantes y con las diversas organizaciones de su área de influencia.

En 2020, el Grupo contaba con doce *clusters* de proveedores, en los que se concentró el 97% de la producción total: España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Pakistán, Vietnam, China, Camboya, Brasil y Argentina.

En este sentido, el trabajo diario que realizan los profesionales de los clústeres con los proveedores y fabricantes es crítico para lograr la mejora continua de las condiciones laborales de los trabajadores. Además de las acciones llevadas a cabo en cada una de las áreas de impacto prioritarias a este fin, otra de las herramientas principales de Inditex para la optimización de la cadena de suministro desde un punto de vista de respeto y promoción de los Derechos Humanos y laborales son los Planes de Acción Correctivos.

Cada auditoría social desencadena la inmediata aplicación de un Plan de Acción Correctivo, que incluye las medidas a efectuar por el proveedor o fabricante para mejorar su grado de cumplimiento con el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, así como los plazos de tiempo para su implementación, que serán más o menos extensos dependiendo de diversos factores como el impacto en los derechos de los trabajadores. Si un proveedor desea mantener su relación comercial con Inditex, tiene la obligación de ejecutar dichos Planes, a cuyo fin cuenta con el pleno apoyo y dedicación de los equipos de Sostenibilidad de Inditex. Además de los equipos internos, otros grupos de interés como organizaciones no gubernamentales, sindicatos u otras organizaciones de la sociedad civil, pueden participar en dichos planes.

Los dos objetivos fundamentales de los Planes de Acción Correctivos son:

/ El establecimiento de medidas tendentes a la mitigación y/o subsanación de potenciales incumplimientos del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores.

/ La prevención con el fin de que no se repitan tales incumplimientos en el futuro.

Para aquellos aspectos más sensibles del Código de Conducta, la duración del Plan estará limitada a seis meses, tras los cuales se realiza una nueva auditoría social que permite verificar el grado de implementación de las medidas correctivas llevadas a cabo. Si el resultado indica que las medidas necesarias no se han implantado, la fábrica o proveedor es bloqueado y no podrá seguir trabajando para Inditex.

Es importante señalar que, en línea con la filosofía de mejora continua del Grupo, durante 2020 se ha ampliado el alcance del seguimiento exhaustivo realizado mediante estos Planes de Acción Correctivos. A pesar del contexto de la pandemia, que ha dificultado las acciones en el terreno, en 2020 se han llevado a cabo 715 Planes de Acción Correctivos. 303 de estos Planes se han realizado en fábricas con clasificación Sujeto a PAC y 412 en fábricas con otras clasificaciones.

Bloquear a un proveedor o a una fábrica es el último recurso empleado. Por ello, el apoyo desde Inditex a los proveedores y a las fábricas no se limita solo a la realización de los Planes de Acción Correctivos cuando ya se han evidenciado incumplimientos, sino que se realizan distintas acciones para prevenir que estos ocurran y buscar la mejora continua de la cadena de suministro de forma proactiva. El objetivo del Grupo es entablar una colaboración continua a lo largo de la relación con los proveedores y cooperar con ellos en la mejora de sus propias cadenas de suministro y en la promoción de los Derechos Humanos y laborales de sus trabajadores.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Contar con una sólida cultura de sostenibilidad en todas las áreas del Grupo es esencial para el desarrollo de un modelo de negocio responsable y sostenible. Para que la cultura de sostenibilidad permee en todos los empleados de la empresa, independientemente de su puesto y función, Inditex lleva a cabo distintas acciones de formación dirigidas tanto a empleados de oficinas, como de tiendas y centros logísticos, y en los distintos mercados en los que opera.

En este sentido, todos los nuevos empleados en servicios centrales reciben una formación sobre sostenibilidad social, medioambiental, y salud y seguridad de producto, para que todos dispongan de conocimientos básicos sobre qué es la sostenibilidad y qué implica para el Grupo.

Tras esta primera aproximación a la sostenibilidad, la formación que recibe el empleado variará en función de las responsabilidades desempeñadas. Tiene especial relevancia la formación de los equipos de compras, debido a la repercusión que sus decisiones de compra tienen en la sostenibilidad de nuestros productos y cadena de suministro, incluyendo, entre otros, formación en prácticas de compra responsable y cómo éstas afectan a los derechos de los trabajadores. En 2020, 6.960 empleados han recibido formación en aspectos relacionados con la sostenibilidad, incluyendo a empleados de las oficinas centrales, filiales, y sedes de nuestras distintas cadenas, así como empleados de tiendas y de centros logísticos. Desde el año 2014, más de 28.000 empleados han recibido algún tipo de formación relacionada con sostenibilidad.

La formación y sensibilización de los proveedores es también clave para avanzar en esta mejora continua conjunta de la cadena de suministro desde un punto de vista de Derechos Humanos y laborales. Los equipos de Sostenibilidad Social de Inditex asesoran a los proveedores, mantienen una comunicación constante con ellos y los forman para que los objetivos del Grupo sean compartidos, y así sensibilizarles en el respeto y promoción de los Derechos Humanos y el bienestar de los trabajadores.

Las acciones formativas abarcan tanto temáticas relacionadas con los procedimientos y requisitos de Inditex, incluyendo el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores, como relacionadas con las áreas de impacto prioritarias identificadas a través de la debida diligencia. Se realizan tanto reuniones individuales de sensibilización como sesiones formativas grupales, que pueden estar impartidas por los equipos internos de Inditex o realizadas en colaboración con organizaciones de prestigio en diversas áreas de conocimiento, destacando en este ámbito las realizadas en colaboración con IndustriALL Global Union, la Organización Internacional del Trabajo, Better Work o BSR, entre otros. Así, en el ejercicio social 2020, se

han organizado 407 sesiones de formación individual, y se ha formado a 637 proveedores de manera grupal con la finalidad de compartir con ellos conocimientos que permitan desarrollar cadenas de suministro más sostenibles.

Finalmente, desde la perspectiva del impacto que las prácticas de compra tienen en las condiciones de los trabajadores de la cadena de suministro, éstas abarcan todos los aspectos relacionados con la compra, como la planificación de la misma, los criterios de fijación de precios, los plazos de entrega a proveedores, o incluso la propia relación comercial establecida con aquellos. Todos estos aspectos tienen una repercusión en los trabajadores, por lo que los equipos comerciales tienen un rol destacado en la consecución de una cadena de suministro más sostenible. En 2020, 120 compradores han sido formado en materia de sostenibilidad y de prácticas de compra responsable.

MECANISMOS DE CONSULTA Y RECLAMACIÓN

El tercero de los ejes de la estrategia de Derechos Humanos de Inditex, junto con la Política de Derechos Humanos y la debida diligencia, son los mecanismos de consulta y reclamación.

El principal mecanismo de consulta y reclamación con el que cuenta Inditex es el Canal Ético (anteriormente denominado Canal de Denuncias), gestionado por el Comité de Ética. A través del Canal Ético, todos los empleados del Grupo, fabricantes, proveedores o terceros con relación directa e interés comercial o profesional legítimo con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional (en adelante, "Interesados") podrán, incluso de forma anónima:

/ Plantear consultas y dudas sobre la interpretación o aplicación de los Códigos de Conducta, así como de cualquiera otra normativa interna de conducta dentro de las competencias del Comité de Ética.

/ Comunicar cualquier incumplimiento de los Códigos y de cualquier otra normativa interna de conducta del Grupo dentro de las competencias del Comité de Ética, de los que tengan conocimiento, que afecten a Inditex, y que hayan sido cometidos por empleados del Grupo, por fabricantes, proveedores o terceros con los que el Grupo mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa.

El Comité de Ética tiene atribuida la función de supervisión del Canal Ético, debiendo impulsar las investigaciones que sean necesarias y proponer, en su caso, las medidas de remediación, prevención y concienciación oportunas. El funcionamiento de este Canal está desarrollado en el Procedimiento del Canal Ético.

Dicho Procedimiento fue modificado en 2019, con el fin de adaptar algunas de sus previsiones a los requerimientos normativos en materia de protección de los datos personales y de los derechos de los usuarios de los mecanismos de denuncia, así como a las mejores prácticas internacionales en materia de Derechos Humanos y en canales éticos y de protección de los derechos de los denunciantes. En definitiva, el Procedimiento del Canal Ético aclara y refuerza convenientemente las garantías y medidas de protección de las partes en el proceso, esto es: (i) la máxima confidencialidad; (ii) la prohibición de represalias para los Interesados que actúen de buena fe, (iii) la presunción de inocencia y la preservación del derecho al honor de los denunciados; (iv) el derecho de audiencia de las partes, y (v) el tratamiento adecuado de los datos personales obtenidos en el marco de la investigación.

Durante el ejercicio social 2020, el Comité de Ética ha tramitado un total de 315 expedientes. Tras las correspondientes investigaciones, en ninguno de los casos tramitados por el Comité de Ética se han observado evidencias de vulneraciones de Derechos Humanos, ni en relación con los empleados de Inditex, ni en relación con sus proveedores de bienes y prestadores de servicios.

Más información sobre el Comité de Ética y el Canal Ético [aquí](#).

Además, el Acuerdo Marco Global firmado con IndustriALL Global Union en 2007, y renovado en 2019, es testimonio del compromiso del Grupo e IndustriALL con la promoción de los derechos laborales en la industria textil y del calzado, así como el cumplimiento de las normas laborales internacionales y nuestro propio Código de Conducta para Fabricantes y Proveedores. Nuestro acuerdo y relación con IndustriALL incluyen mecanismos para escuchar y escalar problemas relacionados con los estándares de trabajo. Inditex trabaja en colaboración utilizando el diálogo social como mecanismo clave para la promoción de relaciones laborales maduras dentro de nuestra cadena de suministro.

En resumen, Inditex está comprometida con la prevención del trabajo forzoso en todos los niveles de su cadena de valor y, en particular, de su cadena de suministro. El Grupo cree firmemente que este compromiso individual puede fortalecerse significativamente a través de un enfoque colectivo que incluya a los gobiernos, la industria, la sociedad civil y otros grupos de interés.

La presente declaración ha sido aprobada por el Consejo de Administración y firmada por D. Óscar García Maceiras, Secretario General y del Consejo, y Director de Cumplimiento Normativo.