

INDITEX

**Rapport sur l'esclavage moderne et
la traite de personnes dans la chaîne
d'approvisionnement du Groupe Inditex pour
l'exercice financier terminé le 31 janvier 2026**

Introduction

Le Groupe Inditex est pleinement engagé à respecter, promouvoir et protéger les droits de la personne dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cet engagement constitue l'un des piliers fondamentaux de son modèle d'affaires. Inditex ne tolère aucune forme d'esclavage moderne, de travail forcé, de travail des enfants ou de traite de personnes au sein de son organisation ou de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe s'engage à jouer un rôle actif dans la promotion des droits de la personne et à agir de manière proactive afin d'assurer leur respect. Le présent rapport constitue le **Rapport du Groupe Inditex sur l'esclavage moderne et la traite de personnes dans la chaîne d'approvisionnement** pour l'exercice financier terminé le 31 janvier 2026. Il s'applique à **Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.)** ainsi qu'à l'ensemble de ses filiales (collectivement, « Inditex », le « Groupe » ou la « Société »).

Pour en savoir plus sur la composition du Groupe Inditex, consultez [Inditex Annual Report 2025](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe.

Le présent Rapport a été préparé et déposé conformément aux exigences de la *Modern Slavery Act 2018*¹ (Australie), de la *California Transparency in Supply Chains Act*², de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Canada)³, de la *Transparency Act* (Norvège)⁴ et de la *Modern Slavery Act 2015* (Royaume-Uni)⁵.

Le présent rapport décrit les mesures sur lesquelles le Groupe s'appuie afin de prévenir, de réduire et de corriger les risques d'esclavage moderne et de traite de personnes dans sa chaîne d'approvisionnement. **Toutes les politiques, activités et mesures du Groupe mentionnées dans le présent rapport s'appliquent aux entités déclarantes concernées.**

1. À propos d'Inditex

Inditex est une entreprise mondiale de mode, de design, de distribution et de vente au détail **qui vise à offrir à ses clients dans 214 marchés** une proposition de mode inspirante, de qualité et produite de façon responsable. Le Groupe Inditex réunit différentes enseignes commerciales: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home et Lefties.

La Société a mis en œuvre un modèle d'affaires fondé sur quatre moteurs principaux:

- / une proposition de mode reposant sur la créativité, l'innovation, la qualité et, surtout, l'écoute permanente des besoins et des attentes de nos clients;
- / une expérience d'achat toujours plus engageante;
- / notre responsabilité et notre engagement envers le développement durable;
- / le talent de nos équipes.

À cet égard, chez Inditex, nous exerçons nos activités dans un cadre fondé sur le respect et la transparence, reposant sur la promotion des droits de la personne, la mise en œuvre de pratiques responsables à chaque étape des activités du Groupe et un dialogue continu avec nos parties prenantes. Cette approche vise à contribuer à la transformation de notre entreprise ainsi qu'à celle de l'industrie textile.

Les personnes sont au cœur de notre modèle d'affaires: tant nos clients qui achètent nos produits que l'équipe exceptionnelle qui rend tout cela possible, soit nos employés. À la fin de l'exercice 2025, notre Groupe comptait 163.047 employés répartis dans 57 marchés et représentant 174 nationalités.

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe.

2. Gouvernance des droits de la personne

Inditex a mis en place une structure de gouvernance en matière de droits de la personne qui vise à renforcer son engagement envers les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies ainsi que les Objectifs de développement durable (ODD). La Société veille à assurer l'intégrité de ses données, à démontrer les progrès réalisés dans ces domaines et à contribuer au développement des sociétés et des régions géographiques où elle exerce ses activités.

Le conseil d'administration d'Inditex est ultimement responsable de veiller au respect et à la protection des droits de la personne, considérés comme un instrument essentiel du développement durable du Groupe.

Le Comité du développement durable, à titre de comité consultatif et informatif du conseil d'administration, est chargé de conseiller celui-ci sur les questions relevant de son mandat, de superviser la stratégie et les pratiques d'Inditex en matière de durabilité sociale et environnementale ainsi que de promouvoir l'engagement envers les Objectifs de développement durable. Il est également responsable de la supervision et du suivi des initiatives liées aux droits de la personne, aux questions sociales et environnementales ainsi qu'à la santé et à la sécurité des produits vendus par le Groupe. En outre, il assure la liaison avec les parties prenantes dans le domaine du développement durable, y compris relativement à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe en matière de droits de la personne.

Le Groupe dispose également d'un Comité d'audit et de conformité chargé de superviser et d'évaluer les risques financiers et non financiers, notamment ceux découlant des activités du Groupe liées à ses pratiques sociales, environnementales et de durabilité, y compris celles touchant les droits de la personne.

¹ Aux fins du respect des exigences de la *Modern Slavery Act 2018* (Australie), le présent rapport est déposé uniquement au nom d'INDITEX AUSTRALIA PTY LTD et de ZARA HOME AUSTRALIA PTY LIMITED.

² Aux fins du respect des exigences de la *California Transparency in Supply Chains Act*, le présent rapport est déposé uniquement au nom de ZARA USA, INC., MASSIMO DUTTI USA, BERSHKA USA, INC. et d'INDITEX USA, LLC

³ Aux fins du respect des exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Canada)*, le présent rapport est déposé uniquement au nom d'ITX Canada Ltd.

⁴ Aux fins du respect des exigences de la *Transparency Act* (Norvège), le présent rapport est déposé uniquement au nom d'INDITEX NORGE AS.

⁵ Aux fins du respect des exigences de la *Modern Slavery Act 2015* (Royaume-Uni), le présent rapport est déposé uniquement au nom d'ITX UK.

Inditex s'appuie également sur un Comité consultatif sur le développement durable et l'inclusion, un organisme collégial composé de membres externes indépendants qui conseille les organes de gouvernance et la direction générale sur les enjeux liés au développement durable, à la diversité et à l'inclusion. Ce comité consultatif est également chargé de transmettre les attentes et les préoccupations des parties prenantes dans le domaine du développement durable.

Par ailleurs, le Comité d'éthique est l'organe interne qui relève du conseil d'administration, par l'intermédiaire du Comité d'audit et de conformité. Il supervise le respect du Code de conduite – applicable à l'ensemble du personnel du Groupe à l'échelle mondiale – ainsi que du Code de conduite des fabricants et fournisseurs (les « Codes »).

Le Comité d'éthique est également responsable de la gestion du canal éthique, un mécanisme strictement confidentiel accessible à tout employé, administrateur ou actionnaire, ainsi qu'à toute personne travaillant sous la supervision et la direction des fabricants, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants du Groupe. Cette ligne permet de soumettre des questions ou demandes d'interprétation concernant l'application des règles internes de conduite, ainsi que des signalements relatifs à des infractions ou à d'autres cas de non-conformité à la législation applicable, aux Codes de conduite ou à

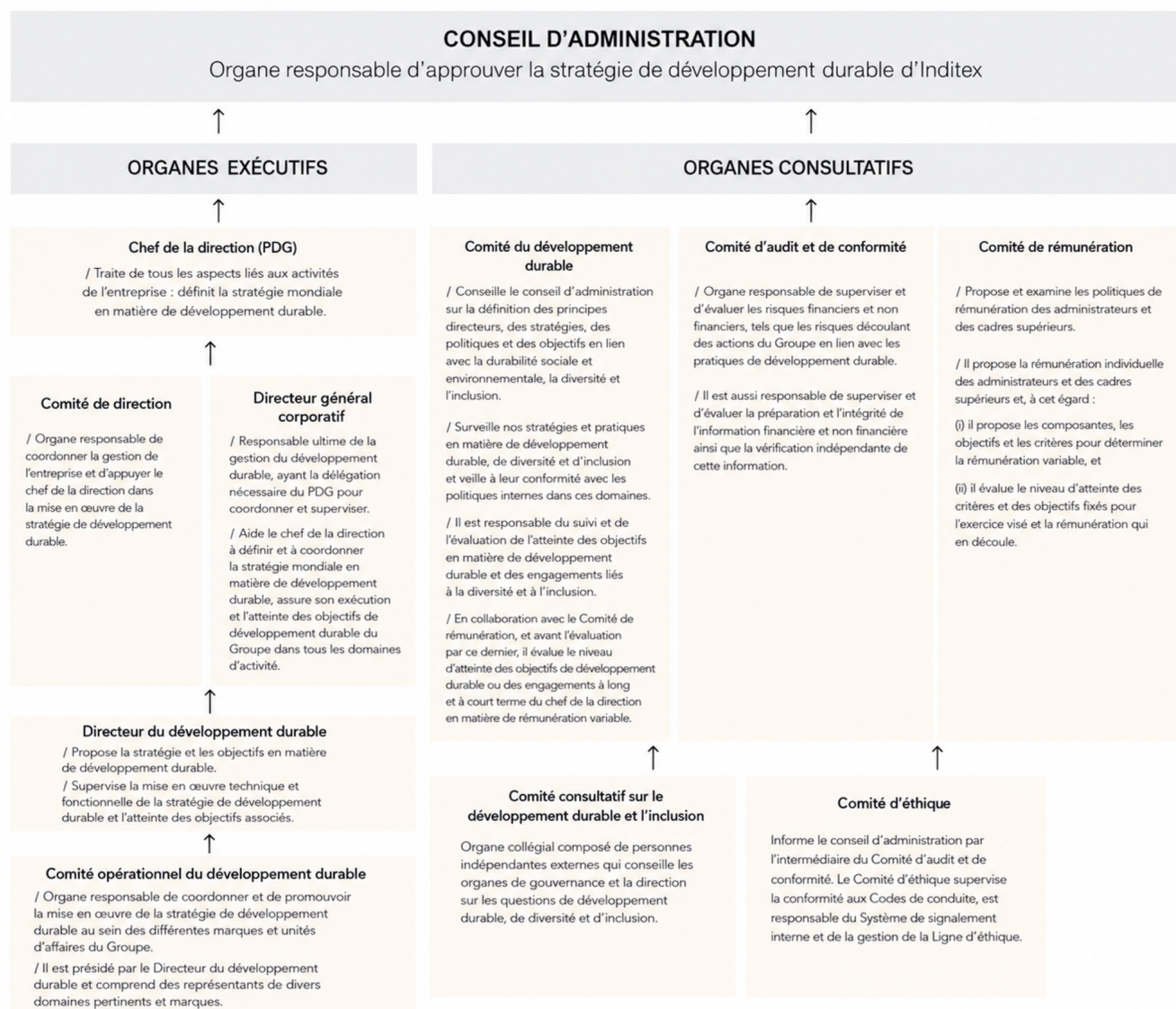
toute autre règle interne de conduite relevant de la compétence du Comité d'éthique, lorsque ces situations concernent Inditex et sont imputables à des employés, des fabricants, des fournisseurs ou à des tiers avec lesquels Inditex entretient une relation directe de travail, commerciale ou professionnelle.

Le canal éthique constitue, à titre de mécanisme de traitement des plaintes, l'un des piliers de la stratégie d'Inditex en matière de droits de la personne, aux côtés de la Politique relative aux droits de la personne et des procédures de diligence raisonnable.

Enfin, les équipes de Développement durable du Groupe Inditex sont responsables de la gestion et de la coordination de toutes les activités visant à assurer le respect des exigences d'Inditex, notamment celles prévues par le Code de conduite des fabricants et fournisseurs, dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement

3. Politiques et engagements

Le Groupe Inditex applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne, de la **traite de personnes et de toute forme de travail forcé**. À cette fin, le Groupe a adopté un ensemble de politiques et de règlements internes visant à assurer le respect de ces principes.



3.1 Politiques et Règlements internes

Le respect des politiques et des règlements internes d'Inditex est obligatoire pour l'ensemble des sociétés composant le Groupe Inditex.

3.1.1 Politique relative aux droits de la personne du Groupe Inditex

La Politique relative aux droits de la personne du Groupe Inditex a été approuvée par le conseil d'administration le 12 décembre 2016, à la suite d'un avis favorable du Comité d'audit et de conformité (anciennement le Comité d'audit et de contrôle) et du Conseil consultatif social (aujourd'hui le Comité consultatif sur le développement durable et l'inclusion), lequel représente les parties prenantes du Groupe. Cette politique a été mise à jour pour la dernière fois en février 2024.

Dans le cadre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Politique relative aux droits de l'homme définit la position d'Inditex à l'égard de son engagement à respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale et établit les valeurs et principes qui guident ses activités.

Sans préjudice de son engagement à l'égard de l'ensemble des droits de la personne, Inditex a identifié ceux qui sont les plus directement liés à sa chaîne de valeur, à la lumière de l'examen de son modèle d'affaires et des attentes de ses parties prenantes.

Le rejet du travail forcé constitue l'un des principes fondamentaux énoncés dans la Politique relative aux droits de la personne d'Inditex. À cet égard, la politique prévoit ce qui suit : « Le Groupe Inditex rejette toute forme de travail forcé ou obligatoire, tel que défini par la *Convention (n° 29) sur le travail forcé* de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Cette interdiction s'applique à ses propres employés, à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement ainsi qu'à toute personne physique ou morale liée au Groupe. Inditex a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies en 2001 et souscrit à son principe 4, selon lequel les entreprises doivent contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ainsi que de tout travail exécuté sous la contrainte. »

La politique rejette également le travail des enfants : « Le Groupe Inditex respecte les droits de l'enfant et rejette le travail des enfants conformément aux dispositions de la *Convention (n° 138) sur l'âge minimum* de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi prévu par la législation applicable dans chaque pays. Aucune personne âgée de moins de 16 ans ne sera embauchée par le Groupe, sauf si une telle interdiction contrevient à la réglementation locale applicable. De même, conformément à son Code de conduite des fabricants et fournisseurs, le Groupe interdit à ses fournisseurs et fabricants d'employer toute personne âgée de moins de 16 ans. En outre, Inditex défend le droit des enfants à l'éducation, conformément aux Principes relatifs aux droits de l'enfant et aux entreprises du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). »

Le respect de la Politique relative aux droits de la personne d'Inditex est obligatoire pour l'ensemble du Groupe et est également exigé des tiers associés à Inditex. La politique a été communiquée aux différents services du Groupe et est accessible à tous les employés sur l'intranet du Groupe ainsi que sur le site Web corporatif d'Inditex (www.inditex.com). La mise en œuvre de cette politique implique l'adoption et l'application de processus de diligence raisonnable permettant à Inditex d'évaluer et, au besoin, d'identifier de façon régulière les incidences réelles ou potentielles en matière de droits

de la personne. Des mesures appropriées sont également prises afin de prévenir, surveiller, atténuer ou corriger les conséquences négatives potentielles et de favoriser des retombées positives dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement

Pour en savoir plus, consultez [Human Rights Policy](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe.

3.1.2 Politique de développement durable du Groupe Inditex

La Politique de développement durable définit l'engagement du Groupe Inditex envers le développement durable et établit les principes adoptés par le Groupe afin d'intégrer des pratiques durables conformes aux limites planétaires, ainsi qu'au respect des droits de la personne et des droits des autres êtres vivants dans l'ensemble de son modèle d'affaires, de ses activités et de ses relations avec les parties prenantes. La Politique de développement durable a été approuvée par le conseil d'administration le 9 décembre 2015. Sa plus récente révision a été adoptée le 4 février 2025.

La politique porte notamment sur les éléments suivants :

- / l'engagement du Groupe envers le développement durable;
- / les principes généraux et les lignes d'action visant l'intégration de pratiques durables dans l'ensemble du modèle d'affaires et dans les relations avec les parties prenantes;
- / l'engagement à favoriser une transformation contribuant au développement d'une société équitable et résiliente ainsi qu'à la création d'un environnement propre, sain et durable

Pour en savoir plus, consultez la [Sustainability Policy](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe.

3.1.3 Code de Conduite du Groupe Inditex

Le Code de conduite du Groupe Inditex (le « Code ») est le document qui établit les engagements éthiques et les principes d'action du Groupe. Il vise à encadrer les relations entre les personnes qui composent le Groupe ainsi que les relations qu'elles entretiennent avec les différentes parties prenantes partout dans le monde, notamment les clients, les fournisseurs, les actionnaires et les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Le Code est obligatoire pour l'ensemble des employés du Groupe, y compris les membres de la haute direction, ainsi que pour les membres des organes de direction des sociétés qui composent le Groupe. Le Code contribue à renforcer la connaissance et l'application de la culture éthique d'Inditex, profondément ancrée dans le respect des droits de la personne et des droits du travail ainsi que dans l'inclusion effective de l'ensemble des employés, dans le respect de leur diversité.

En 2023, nous avons procédé à la révision et à la mise à jour de l'ancien Code de conduite et pratiques responsables, approuvé en 2012. Cette révision visait notamment à : faire en sorte que le Code de conduite reflète la culture éthique corporative et les engagements pris par Inditex dans différents domaines; répondre aux nouvelles réalités réglementaires et aux défis auxquels l'entreprise est confrontée; refléter la diversité, la portée mondiale et le caractère multiculturel du Groupe Inditex. Le texte a été examiné avec l'ensemble des marchés dans lesquels le Groupe Inditex possède des filiales, avec des conseillers externes provenant de plusieurs

juridictions ainsi qu'avec l'ancien Conseil consultatif social d'Inditex (aujourd'hui le Comité sur le développement durable et l'inclusion), principal interlocuteur des différentes parties prenantes du Groupe. Dans le cadre de ce processus, le Comité d'entreprise européen a également été informé. Le processus de révision s'est achevé le 6 février 2024 par l'approbation du Code de conduite par le conseil d'administration.

Pour en savoir plus, consultez le [Code of conduct](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe.

3.1.4 Code de conduite des fabricants et fournisseurs du Group Inditex

Le Code de conduite des fabricants et fournisseurs a été approuvé par le conseil d'administration en 2001 et modifié en 2012. Il s'applique à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, à tous les niveaux et à tous les processus de production, et établit le cadre régissant les relations entre les fabricants, les fournisseurs et Inditex.

Avant de commencer à travailler avec Inditex et d'intégrer sa chaîne d'approvisionnement, tous les fournisseurs doivent accepter et s'engager à respecter — ainsi qu'à faire respecter par les installations avec lesquelles ils collaborent — les Exigences minimales d'Inditex (*Inditex Minimum Requirements – IMRs*). Les IMRs comprennent notamment l'obligation de respecter : le Code de conduite des fabricants et fournisseurs d'Inditex; la Politique relative aux droits de la personne - ainsi que d'autres politiques, normes et exigences applicables du Groupe. – qui interdit expressément l'esclavage et la traite de personnes et repose sur les lois nationales applicables ainsi que sur les normes internationales pertinentes auxquelles les fournisseurs et fabricants doivent se conformer.

La première disposition du Code de conduite des fabricants et fournisseurs prévoit ce qui suit : « Inditex n'autorisera aucune forme de travail forcé ou involontaire dans les centres de ses fabricants et fournisseurs. Les fabricants et fournisseurs ne pourront pas obliger leurs employés à verser une quelconque « caution » et n'auront pas le droit de confisquer leurs pièces d'identité. Les fabricants reconnaîtront à leurs employés le droit de quitter leur emploi après un préavis suffisant. »

Le Code précise également que : « Les questions concernant cette limite seront gouvernées par les Conventions n° 29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail (OIT). »

Le Code prévoit en outre que les fabricants et fournisseurs ne doivent pas employer de mineurs. Aux fins du Code, Inditex considère comme mineure toute personne n'ayant pas atteint l'âge de 16 ans. Lorsque la législation locale prévoit un âge minimum supérieur, cette limite plus élevée s'applique. Les personnes âgées de 16 à 18 ans sont considérées comme de jeunes travailleurs. Les jeunes travailleurs ne doivent pas effectuer de travail de nuit ni être exposés à des conditions de travail dangereuses.

Plus précisément, les exigences relatives à l'interdiction du travail des enfants sont fondées sur les conventions n° 138 et n° 182 de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Inditex exige également que les fabricants et fournisseurs affichent le Code de conduite dans la langue locale dans leurs installations et désignent un représentant de la direction responsable de sa mise en œuvre. À cette fin, le Groupe met à la disposition de ses fournisseurs le Code de conduite des fabricants et fournisseurs dans plus de vingt langues.

Pour en savoir plus, consultez le [Code of Conduct for Manufacturers and Suppliers](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe

3.1.5 Politique relative aux relations avec les parties prenantes en matière de développement durable

La Politique relative aux relations avec les parties prenantes en matière de développement durable d'Inditex établit les principes encadrant la gestion des relations avec les parties prenantes dans le domaine du développement durable.

Approuvée par le conseil d'administration le 4 février 2025, cette politique a pour objectif d'établir un cadre général d'action permettant au Groupe Inditex de prendre en considération les attentes, les opinions, les contributions et les innovations des parties prenantes dans ses processus décisionnels. Cette approche favorise l'intégration de pratiques conformes au respect des droits de la personne et soutient l'intégration des principes de développement durable dans l'ensemble des activités du Groupe.

Pour en savoir plus, consultez la [Sustainability Stakeholder Relations Policy](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe.

3.1.6 Modèle de prévention des risques criminels du Groupe Inditex

Notre culture éthique corporative est intégrée et mise en œuvre dans l'ensemble de nos activités grâce au Modèle mondial de conformité. L'objectif de ce modèle est d'assurer le respect des lois applicables ainsi que des engagements éthiques pris par le Groupe Inditex, de protéger la Société et les intérêts de ses parties prenantes et de prévenir ou limiter toute forme de responsabilité juridique. Le Modèle mondial de conformité est composé d'éléments corporatifs fondamentaux de haut niveau, lesquels sont développés au moyen de diverses politiques, procédures et règles internes.

Dans le cadre du Modèle mondial de conformité, Inditex s'appuie également sur un Modèle de prévention des risques criminels, dont la finalité est de prévenir la commission d'infractions prévues au Code pénal espagnol. Le Modèle de prévention des risques criminels comprend les éléments suivants:

/ Politique: elle décrit le Modèle et détaille les risques criminels auxquels le Groupe est potentiellement exposé en raison de ses activités, conformément au droit espagnol et aux règlements internes.

/ Procédure: elle établit les mesures organisationnelles applicables, les rôles et responsabilités en matière de contrôle, de vérification et de signalement dans le cadre du Modèle, ainsi que les fonctions du Comité d'éthique dans ce domaine.

/ Matrice des risques et des contrôles: elle constitue un registre des risques criminels auxquels le Groupe est intrinsèquement exposé ainsi qu'un inventaire des contrôles mis en place afin d'atténuer ces risques. Cette matrice fait l'objet d'une révision et d'une mise à jour continues afin de tenir compte de l'évolution de la législation applicable et des activités du Groupe.

La Politique de prévention des risques criminels et la Matrice des risques et des contrôles ont été révisées respectivement en 2024 et en 2025. Une évaluation des risques ainsi qu'un suivi des contrôles prévus dans la matrice ont été réalisés en tenant compte de la

priorisation des risques qu'ils visent à atténuer, conformément aux résultats de l'évaluation effectuée l'année précédente. L'examen du Modèle de prévention des risques criminels mené en 2025 a bénéficié de l'appui de consultants externes, lesquels ont procédé à la vérification des éléments de preuve démontrant l'exécution des contrôles de la matrice, fournis par les services responsables dans le cadre du processus de surveillance.

Pour en savoir plus, consultez la [Criminal Risks Prevention Policy](#) disponible sur le site Web corporatif du Groupe.

Toutes ces politiques sont accessibles en espagnol et en anglais sur le site Web corporatif d'Inditex afin d'en permettre la consultation par l'ensemble des parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes. Par ailleurs, les principales politiques corporatives sont également disponibles sur l'intranet du Groupe (INET) dans un large éventail de langues.

De plus, avant le début de toute relation commerciale avec Inditex, les fournisseurs reçoivent les politiques, normes et exigences qu'ils sont tenus de respecter dans le cadre de leur collaboration avec le Groupe.

Pour en savoir plus sur nos politiques, visitez le site Web corporatif d'Inditex.

3.2 Engagements et initiatives

Inditex prend part notamment aux engagements et initiatives suivantes :

- **Pacte Mondial des Nations Unies**
Depuis 2001, Inditex est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et s'engage à respecter et à promouvoir ses dix principes universellement reconnus. Ceux-ci comprennent notamment : (4) l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; et (5) l'abolition effective du travail des enfants.
- **Engagement envers les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies**
Inditex est pleinement engagée envers le développement durable et le respect des droits de la personne dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. À cet égard, la Société adhère aux 17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. La stratégie de développement durable d'Inditex est alignée sur les objectifs fixés pour 2030, notamment ceux visant : le travail décent; l'abolition du travail des enfants; l'élimination des formes modernes d'esclavage; la prévention de la traite de personnes.
- **Ethical Trading Initiative (ETI)**
Inditex est membre de cette plateforme de dialogue depuis octobre 2005 afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs. L'ETI est une alliance regroupant des entreprises, des syndicats internationaux et des organisations non gouvernementales. Le Code de base de l'ETI couvre toutes les formes de travail forcé. L'organisation encourage également les initiatives individuelles et collectives visant à éradiquer l'esclavage moderne.
- **Accord-cadre mondial avec IndustriALL Global Union**
Depuis la signature de l'Accord-cadre mondial en 2007, puis son renouvellement en 2014 et en 2019, Inditex et IndustriALL Global Union ont consolidé un ensemble de principes fondés sur la transparence et le renforcement du pouvoir d'agir des travailleurs. Cet accord a permis de renforcer davantage le

rôle des organisations affiliées à IndustriALL dans les différents marchés fournisseurs. L'accord comprend également un protocole signé en 2022 visant à promouvoir le dialogue social grâce à la mise en place de mécanismes — notamment des procédures d'accès aux lieux de travail — qui renforcent le rôle des syndicats locaux et favorisent une meilleure compréhension des besoins des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement

- **Uni Global Union**
Inditex et UNI Global Union, qui représente plus de 20 millions de travailleurs dans plus de 150 pays, sont liés par un Accord-cadre mondial signé initialement en 2009 et renouvelé pour la dernière fois en 2024. Cet accord couvre l'ensemble des effectifs du Groupe et favorise notamment : le respect des droits du travail; la promotion de ces droits; la diversité et l'inclusion; le travail décent dans les réseaux de vente et de distribution
- **Partenariat public-privé avec l'Organisation internationale du travail (OIT)**
Conclu en 2017 et renouvelé en 2023, ce partenariat vise à promouvoir conjointement, avec l'Organisation internationale du travail, le respect des principes et droits fondamentaux du travail dans la chaîne d'approvisionnement du secteur du coton. Il comprend notamment des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation auprès des communautés productrices de coton.
- **Programme Better Work de l'OIT**
Le programme Better Work est une plateforme visant à améliorer le respect des normes du travail et la compétitivité des chaînes d'approvisionnement mondiales. Inditex est membre du programme depuis octobre 2007. Le 9 octobre 2013, Inditex et Better Work ont conclu un accord de collaboration spécifique en vertu duquel Inditex est devenue un partenaire acheteur direct du programme.
- **Business Learning Programme de Shift**
Shift est un organisme sans but lucratif spécialisé dans les droits de la personne. Inditex participe à son *Business Learning Programme*, un programme de premier plan dans ce domaine qui réunit des sociétés de différents secteurs afin d'améliorer leurs pratiques en matière de droits de la personne à l'échelle mondiale, conformément aux normes internationales telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- **Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)**
Inditex et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) travaillent ensemble depuis 2020 dans le but commun de répondre aux besoins vestimentaires des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Dans le cadre de ce partenariat stratégique, Inditex, en collaboration avec ses fournisseurs, soutient le HCR dans ses efforts dirigés à fournir une aide aux personnes qui ont été forcées de quitter leur foyer et à les aider à retrouver leur dignité.
- **Tent Partnership for Refugees**
Inditex fait partie du réseau mondial de *Tent Partnership for Refugees*, une initiative de la Tent Foundation, organisme sans but lucratif. Ce réseau regroupe plus de 200 entreprises et vise à mobiliser le secteur privé en vue de créer des partenariats contribuant à l'amélioration des conditions de vie des réfugiés.
- **Alliance Nationale pour l'élimination de la pauvreté infantile**
Cette initiative, soutenue par le Haut-Commissariat du gouvernement espagnol contre la pauvreté infantile, vise à

favoriser l'engagement et la création de partenariats entre les différents acteurs sociaux afin de poursuivre un objectif commun : bâtir une Espagne où tous les enfants et adolescents disposent des mêmes possibilités d'avenir, indépendamment des conditions dans lesquelles ils sont nés. Inditex a adhéré à cette initiative en janvier 2021.

- **ACT (Action, Collaboration, Transformation)**

Inditex participe à ACT, une initiative de collaboration réunissant des marques du commerce de détail et des organisations syndicales afin de transformer l'industrie textile et de promouvoir l'accès à un salaire vital grâce à la négociation collective et à des pratiques d'approvisionnement responsables. Dans le cadre de cette initiative, Inditex s'est engagée à : (i) former l'ensemble des employés participant aux processus d'approvisionnement aux pratiques d'achat et d'approvisionnement responsables; (ii) maintenir des modalités de paiement équitables; (iii) améliorer les processus de planification et de prévision; (iv) identifier la composante main-d'œuvre de chaque produit; (v) mettre en œuvre une stratégie de retrait responsable lorsqu'il est décidé de mettre fin à la relation avec un fournisseur. Afin de respecter ces engagements, Inditex met en œuvre des programmes de formation destinés aux acheteurs, développe des outils et des ressources visant à soutenir les processus d'approvisionnement et entretient un dialogue continu avec ses fournisseurs.

Pour en savoir plus concernant sur nos engagements et nos initiatives, consultez le document [Partnerships](#) disponible sur le site Web corporatif d'Inditex.

4. Chaîne d'approvisionnement

Les activités de fabrication et d'approvisionnement du Groupe reposent sur une gestion socialement et écologiquement responsable de la chaîne d'approvisionnement. À ce titre, Inditex favorise des conditions de travail décentes pour l'ensemble des travailleurs employés par les fabricants de sa chaîne d'approvisionnement.

Notre chaîne d'approvisionnement est présente à l'échelle mondiale et s'articule autour de dix pôles fournisseurs (« clusters ») : Espagne; Portugal; Maroc; Turquie; Inde; Bangladesh; Pakistan; Chine; Vietnam; Cambodge. Grâce à cette organisation, nous sommes en mesure de créer des espaces locaux de dialogue et de collaboration sur le terrain, ce qui nous permet de mieux comprendre les perspectives et les besoins des parties prenantes, d'orienter nos stratégies et de promouvoir des environnements de production durables dans un cadre fondé sur le respect des droits de la personne et des droits du travail.

Dans ce contexte, chaque fournisseur et chaque usine faisant partie de la chaîne d'approvisionnement du Groupe est tenu de respecter les valeurs et les principes de conduite éthique qui constituent le fondement d'Inditex. Cette exigence s'applique à toutes les sociétés du Groupe qui distribuent des produits provenant de la chaîne d'approvisionnement mondiale d'Inditex.

L'engagement de la Société envers une gestion responsable de sa chaîne d'approvisionnement implique également l'identification des domaines dans lesquels Inditex peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail et des pratiques du secteur dans chacun des marchés où elle exerce ses activités. Pour relever ce défi, Inditex élabore et met en œuvre des politiques conformes aux droits de la personne et aux normes fondamentales du travail. La Société déploie également des mécanismes de suivi et de coopération directe avec ses fournisseurs et participe à des initiatives de dialogue multipartite avec des organisations et des institutions spécialisées dans ces domaines.

En 2025, la chaîne d'approvisionnement d'Inditex comptait au total 6.684⁶ usines non exclusives n'appartenant pas au Groupe, couvrant l'ensemble des niveaux (tiers)⁷ de la chaîne d'approvisionnement dans 49 marchés et employant plus de trois millions de personnes. La répartition géographique de ces usines était la suivante : 914 usines situées dans l'Union européenne; 1.161 usines situées en Europe hors Union européenne; 29 usines situées dans les Amériques; 447 usines situées en Afrique; 4.133 usines situées en Asie et dans le reste du monde.

Les usines de la chaîne d'approvisionnement se répartissaient selon les activités suivantes : 2.549 installations consacrées à la filature, au tissage et à d'autres processus liés aux matières premières; 87 installations de coupe; 3.240 installations de confection; 111 installations de teinture et de lavage; 158 installations d'impression; 207 installations de finition; 332 installations consacrées à des produits non textiles.

Inditex définit la traçabilité comme sa capacité à identifier et à retracer l'historique, l'utilisation, l'emplacement et la distribution des produits, des composants et des matières⁸. Les fournisseurs doivent connaître leur propre chaîne d'approvisionnement et collaborer uniquement avec des fabricants et des intermédiaires qui : respectent les normes de durabilité d'Inditex; ont été préalablement évalués; ont été approuvés par Inditex. Ils sont également tenus de déclarer l'ensemble des installations et intermédiaires participant à chaque étape du processus de production, depuis la fibre ou le fil jusqu'au vêtement fini correspondant à chaque commande. De plus, ils doivent démontrer l'utilisation de matières premières à plus faible impact environnemental⁹.

Les efforts de traçabilité d'Inditex couvrent l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

⁶ Les données comprennent les usines ayant produit plus de 20.000 unités au cours des campagnes printemps-été et automne-hiver 2025. Les usines de notre chaîne d'approvisionnement dont la production est inférieure à 20.000 unités représentent 2 % de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

⁷ Chez Inditex, nous appliquons nos politiques et nos procédures à l'ensemble des usines de notre chaîne d'approvisionnement, y compris les usines de niveau 1 (*Tier 1*) ainsi que celles des niveaux supérieurs, quel que soit le stade de la chaîne d'approvisionnement auquel elles appartiennent.

⁸ Définition conforme à la Recommandation n° 46 de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU), qui préconise le renforcement de la traçabilité et de la transparence des chaînes de valeur durables dans les secteurs de l'habillement et de la chaussure.

⁹ De plus amples renseignements sur les critères auxquels les fibres ou les matières doivent satisfaire pour être considérées comme ayant un impact réduit figurent dans [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) disponible sur le site Web corporatif d'Inditex.

À cette fin, le Groupe a mis en place des programmes de gestion et d'évaluation de la traçabilité. Il poursuit également ses travaux afin d'approfondir la traçabilité des matières premières, l'obtention d'une traçabilité complète à cette étape de la chaîne d'approvisionnement constituant l'un des principaux défis du secteur

Afin de vérifier le respect de ses exigences en matière de traçabilité, Inditex met en œuvre plusieurs mécanismes de contrôle complémentaires:

/ Vérification des déclarations: Le Groupe vérifie que les fournisseurs ont transmis les renseignements relatifs à leur chaîne d'approvisionnement dans les délais prescrits.

/ Examen des certificats: Les certificats relatifs aux matières premières sont examinés avant leur approbation.

- Audits de traçabilité: Inditex vérifie sur place les renseignements fournis par ses fournisseurs au moyen de visites inopinées dans les installations de production. Ces audits permettent notamment de vérifier : les processus de fabrication; la production en cours; les productions déjà réalisées.

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 193 et suivantes) et le document [Supply Chain: Management to Transform the Sector](#) tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex

En 2025, 10.709 audits de traçabilité ont été réalisés dans la chaîne d'approvisionnement du Groupe.

5. Processus de diligence raisonnable et évaluation des risques

L'approche d'Inditex repose sur la mise en œuvre de processus de diligence raisonnable visant à identifier les incidences potentielles de ses activités sur les droits de la personne. Grâce à une interaction continue avec les parties prenantes et les équipes de développement durable présentes sur le terrain, ces processus sont continuellement mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des risques, des attentes et des enjeux liés aux droits de la personne.

Dans le cadre de cette démarche de diligence raisonnable, Inditex a réalisé en 2025 un exercice de saillance en matière de droits de la personne afin d'identifier et de prioriser les incidences les plus importantes associées à ses activités. Cette analyse a notamment pris en considération : le modèle d'affaires du Groupe; les pratiques d'approvisionnement; la chaîne de valeur; le contexte opérationnel; ainsi que d'autres facteurs pertinents. L'importance des incidences potentielles a été évaluée en fonction : de leur gravité; de leur probabilité d'occurrence. L'objectif de cet exercice était de renforcer les pratiques du Groupe et d'assurer une gestion proactive de ses impacts.

Parmi les enjeux analysés figuraient notamment : le travail forcé; le travail des enfants; l'esclavage moderne.

Les résultats ont également mis en évidence l'importance de questions telles que : la protection de la santé; le traitement juste et équitable; un environnement sain et durable.

Les conclusions de l'exercice de saillance ont été intégrées à

l'évaluation de matérialité du Groupe, laquelle fait l'objet d'une révision annuelle. Au moyen de cette analyse, Inditex examine à la fois : les incidences potentielles de ses activités sur les personnes et l'environnement (matérialité d'impact); les risques et les possibilités susceptibles d'avoir une incidence sur l'entreprise (matérialité financière). Cette démarche vise à identifier les incidences, risques et occasions importants (*Impacts, Risks and Opportunities* – IROs).

Afin de valider les incidences, risques et occasions importants pour Inditex, le Groupe a procédé en 2025 à une révision des résultats obtenus dans le cadre de l'exercice réalisé en 2024. Cette analyse reposait sur une évaluation détaillée de la double matérialité prenant notamment en considération : l'ampleur des incidences; leur portée; leur probabilité; leur caractère potentiellement irréversible dans le cas d'incidences négatives. L'analyse a également porté sur les répercussions éventuelles que les incidences identifiées pourraient avoir sur les droits de la personne.

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 107, 116 et suivantes) disponible sur le site Web corporatif d'Inditex

L'exercice de saillance a permis d'identifier une vulnérabilité accrue aux atteintes potentielles aux droits de la personne au sein de la chaîne d'approvisionnement du Groupe.

Dans ce contexte, la collaboration avec les parties prenantes et les partenaires stratégiques constitue un outil essentiel pour promouvoir les principes du développement durable dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Cette collaboration se concrétise par la mise en œuvre de projets, d'activités, d'actions et de partenariats visant à garantir que les fournisseurs et les fabricants exercent leurs activités conformément aux pratiques responsables et aux valeurs qui caractérisent le Groupe, tout en contribuant à relever les défis communs du secteur dans une perspective de développement durable.

Les processus de diligence raisonnable qui soutiennent la stratégie d'Inditex en matière de droits de la personne reposent sur deux principaux domaines d'intervention : la chaîne de valeur et la chaîne d'approvisionnement.

Compte tenu du modèle d'affaires du Groupe, la chaîne d'approvisionnement constitue l'un des secteurs prioritaires de sa chaîne de valeur globale. À ce titre, Inditex accorde une attention particulière à la promotion et au respect des droits fondamentaux des travailleurs qui y sont employés.

Inditex soutient sa stratégie de durabilité sociale au moyen de mesures visant à vérifier et à assurer le respect du Code de conduite des fabricants et fournisseurs, lequel interdit expressément toute forme de travail forcé, ainsi que des normes internationales applicables. Ces efforts s'ajoutent aux activités menées en collaboration avec les fournisseurs et les parties prenantes afin d'assurer l'amélioration continue de la chaîne d'approvisionnement.

Toutes les installations utilisées pour fabriquer les produits mis sur le marché par Inditex doivent respecter les exigences du Code de conduite des fabricants et fournisseurs. Afin de vérifier cette conformité, Inditex met en œuvre différents processus d'évaluation et de contrôle portant sur les droits de la personne et les droits du travail auprès de l'ensemble de ses fournisseurs et usines, principalement au moyen de divers types d'audits.

Évaluation de la chaîne d'approvisionnement

Évaluation anticipée

Vérification initiale de la conformité avant le début de toute relation commerciale avec Inditex.

Évaluation environnementale préliminaire

Installations soumises à la norme « Green to Wear ».

APPROUVÉ

Peut recevoir des commandes d'Inditex et est soumis aux exigences minimales d'Inditex

NON APPROUVÉ

Ne peut pas recevoir des commandes d'Inditex

Audits sociaux

Visent à vérifier la conformité avec le Code de conduite des fabricants et fournisseurs

Audits environnementaux

Installations soumises à la norme « Green to Wear ».

Amélioration continue

- / Plans de mesures correctives (PMC) afin de favoriser l'amélioration continue
- / Activités de formation et de sensibilisation destinées aux fournisseurs.
- / Mesures d'amélioration spécifiques dans le cadre de la stratégie sociale et environnementale applicable à la chaîne d'approvisionnement.

Avant qu'une nouvelle usine proposée pour travailler avec Inditex puisse recevoir une commande du Groupe, elle doit faire l'objet d'un audit d'évaluation anticipée, même lorsqu'elle n'est pas un fournisseur direct du Groupe. Cet audit vise notamment à vérifier l'absence de violations des droits de la personne au sein des travailleurs de l'installation, en veillant à ce que seules les installations qui respectent les normes de durabilité du Groupe puissent faire partie de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex.

Lors de ces audits d'évaluation anticipée, une attention particulière est accordée à la vérification de l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. En 2025, Inditex a réalisé 1.815 audits d'évaluation anticipée auprès de fabricants susceptibles d'établir une relation commerciale avec le Groupe.

Après leur intégration à la chaîne d'approvisionnement d'Inditex, tous les fabricants font l'objet d'audits sociaux périodiques. La méthodologie employée dans le cadre de ces audits a été élaborée conjointement avec l'ancienne Fédération Internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (ITGLWF), aujourd'hui IndustriALL Global Union, l'Université de Northumbria (Royaume-Uni) et le Cambridge Centre for Business and Public Sector Ethics.

L'objectif principal des audits sociaux consiste à vérifier le niveau de conformité au Code de conduite des fabricants et fournisseurs et de mettre en œuvre un Plan de mesures correctives (PMC), le cas échéant, afin d'assurer le respect des droits de la personne et des droits du travail et de remédier à toute situation de non-conformité identifiée. Les audits sociaux peuvent être réalisés par des auditeurs internes ou externes et peuvent être effectués sans préavis quant à la date précise de la visite.

Chaque audit comprend notamment des outils destinés à identifier

toute forme de travail forcé et à vérifier des éléments tels que les documents relatifs à l'emploi (y compris la vérification de l'âge des travailleurs), la liberté de mouvement, et la résiliation des ententes, l'utilisation d'agents pour recruter du personnel et leurs relations avec les travailleurs, y compris tout paiement potentiel des frais d'embauche, entre autres.

Ces audits comprennent les audits sociaux réalisés selon la méthodologie propre à Inditex ainsi que les audits effectués conformément à la méthodologie de l'initiative Social & Labour Convergence Program (SLCP), dont Inditex est membre depuis le début du programme.

À la suite des audits sociaux, les fabricants sont listés dans un classement social en fonction de leur niveau de conformité au Code de conduite des fabricants et fournisseurs. Cette classification est progressive: la cote "A" correspond au niveau de conformité le plus élevé, alors que la cote "D" correspond au niveau de conformité le plus faible. Indépendamment de la cote obtenue lorsqu'une non-conformité est constatée, un Plan de mesures correctives (PMC) est élaboré afin d'y remédier, comme il est expliqué plus en détail dans les sections suivantes du présent document. En 2025, plus de 90% des articles d'Inditex ont été fabriqués dans des installations ayant obtenu une cote "A" ou "B" lors de leurs audits sociaux.

Les audits sociaux permettent également d'identifier les principaux enjeux propres à chaque pays relativement aux différentes exigences du Code de conduite des fabricants et fournisseurs. Les renseignements recueillis dans le cadre de ces audits constituent également une source d'information précieuse pour les initiatives déployées dans le cadre de la stratégie « Placer les travailleurs au centre ». En effet, l'identification des problèmes les plus critiques dans chaque région géographique contribue à renforcer le processus de diligence raisonnable d'Inditex en matière de droits de la personne.

Pour en savoir plus, consultez [l'Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 194 et suivantes) ainsi que le document [Supply chain: management to transform the sector](#), tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex.

5.1 Diligence Raisonnable Renforcée

Inditex exerce également une diligence raisonnable renforcée en vue de repérer d'éventuelles violations des droits de la personne qui pourraient être particulièrement complexes à détecter au moyen d'audits sociaux standard. Lorsque le système de diligence raisonnable d'Inditex conclut à l'existence potentielle d'un manquement à ses normes ou identifie un risque lié aux droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement, notamment en matière de travail forcé ou de travail des enfants, Inditex peut, conformément aux exigences légales et de conformité applicables, mettre fin à la relation commerciale et/ou bloquer le ou les fournisseurs concernés. Cela comprend une approche holistique en matière de gestion de l'approvisionnement, y compris l'engagement des parties prenantes, le renforcement des capacités et l'amélioration constante au moyen de diverses initiatives. Elle prévoit également une évaluation renforcée des facteurs de risque corporatifs et commerciaux pertinents.

Plus précisément, le processus de diligence raisonnable renforcée d'Inditex comprend notamment les mesures suivantes:

- / l'analyse visant à déterminer si des tiers figurent sur des listes de sanctions nationales ou internationales;

- / l'analyse visant à déterminer si des tiers entretiennent des liens corporatifs ou commerciaux avec des entités faisant l'objet de sanctions;
- / l'examen des mentions ou allégations concernant des tiers figurant dans des rapports publiés par des organisations non gouvernementales ou d'autres institutions;
- / l'utilisation d'outils spécialisés d'alerte et de surveillance en matière de droits de la personne;
- / l'utilisation d'outils d'évaluation des risques et de conformité;
- / l'utilisation d'outils permettant d'évaluer les risques réputationnels;
- / la réalisation d'analyses isotopiques afin de soutenir la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et l'évaluation de l'origine des matières premières.

Grâce à son système de diligence raisonnable renforcée, Inditex consolide davantage un dispositif de contrôle déjà robuste, ce qui lui permet d'identifier plus efficacement les risques potentiels de non-conformité à ses normes et exigences.

Au-delà de la chaîne d'approvisionnement et conformément aux principes et critères d'action établis dans le Code de conduite des fabricants et fournisseurs, Inditex est fermement engagée à prévenir les risques de non-conformité associés aux tiers avec lesquels elle entretient des relations commerciales directes. À cet égard, la Politique de diligence raisonnable, approuvée par le conseil d'administration en septembre 2019, vise à harmoniser les relations entretenues avec les partenaires commerciaux, les fournisseurs et les principaux clients du Groupe avec les processus décrits dans la norme internationale ISO 37001 – Systèmes de management anti-corruption, ainsi qu'avec les exigences réglementaires et les normes les plus rigoureuses en matière de prévention de la corruption. Le processus de diligence raisonnable prévu par cette politique consiste à identifier et à analyser l'ensemble des fournisseurs, partenaires commerciaux et autres tiers avec lesquels Inditex entretient des relations d'affaires, notamment sous l'angle de la corruption, de la fraude, des sanctions commerciales internationales et de tout autre risque de nature similaire.:

Tous les tiers qui établissent une relation commerciale et/ou professionnelle avec Inditex sont soumis à un processus de diligence raisonnable. Le niveau d'examen appliqué varie en fonction de certains facteurs de risque, notamment: (i) le volume total estimé des achats réalisés avec Inditex; (ii) le marché dans lequel le tiers est établi et exerce principalement ses activités; (iii) Le secteur d'activité auquel il appartient, et (iv) le degré d'interaction ou de relation qu'il entretient avec les autorités publiques et les représentants de l'État.

Inditex reconnaît l'importance d'identifier les incidences potentielles sur les droits de la personne dans l'ensemble de sa chaîne de valeur et poursuit continuellement l'amélioration de ses processus afin d'intégrer et de renforcer ses mécanismes de diligence raisonnable.

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 17 et suivantes) ainsi que le document [Droits de la personne](#), tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex.

6. Efficacité et amélioration continue

Chez Inditex, nous considérons l'amélioration continue comme un élément essentiel à la réalisation de nos objectifs et à la mise en œuvre de nos stratégies. La gestion de la chaîne d'approvisionnement s'inscrit également dans cette philosophie. L'un des principaux outils utilisés pour améliorer la performance des fournisseurs et des

fabricants est le recours aux Plans de mesures correctives (PMC). Ces plans sont élaborés lorsqu'une non-conformité est identifiée dans le cadre d'audits sociaux ou environnementaux. Ils visent non seulement à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour atténuer ou corriger les situations constatées, mais également à prévenir leur récurrence.

La durée d'un Plan de mesures correctives est déterminée en fonction de la nature des non-conformités relevées lors de l'audit ainsi que du délai jugé nécessaire pour y remédier. Dans les situations les plus sensibles, qui portent la qualification « assujetti à un Plan de mesures correctives » le plan s'échelonne généralement sur une période d'environ six mois. Pendant cette période, les équipes de Développement durable et les équipes d'achats d'Inditex offrent un soutien constant aux fournisseurs et aux fabricants par l'entremise de deux canaux:

- / Fournir des conseils et une expertise spécialisée sur les meilleures façons de mettre en œuvre les mesures correctives. À cet égard, les fournisseurs et fabricants peuvent également bénéficier du soutien d'autres parties prenantes, notamment des organisations non gouvernementales, des syndicats ou d'autres organisations de la société civile.
- / Le suivi continu du PMC, notamment au moyen de visites de compétence ou de points de contrôle afin de permettre à Inditex d'intervenir avec le fournisseur avant l'échéance prévue lorsque les progrès réalisés sont jugés insuffisants.

En 2025, 410 usines ont entrepris un processus d'amélioration dans le cadre de nos Plans de mesures correctives à caractère social. À la suite de la mise en œuvre de ces v: 43 usines ont amélioré leur niveau de conformité. 311 usines poursuivaient encore leur processus d'amélioration à la fin de l'exercice. Au total, 43% des Plans de mesures correctives portant sur des enjeux sociaux qui ont été amorcés et menés à terme au cours de l'exercice ont été complétés avec succès.

Élaboration et mise en œuvre d'un Plan de mesures correctives (PMC)

Participation tout au long du processus des équipes d'achat, des syndicats, des ONG ou d'autres organisations, si nécessaire.

Début du PMC

1. Lancement

- / Analyse des points d'amélioration
- / Discussion du plan d'action et définition des dates de correction

2. Suivi

- / Demande/réception et vérification des éléments de preuve
- / Soutien technique
- / Examen documentaire des améliorations mises en œuvre du plan

Point de contrôle ou visite de compétence

3. Audit de suivi

Fin du PMC

- / Blocage
- / Nouveau classement

Plus précisément, les Plans de mesures correctives (PMC) comprennent les étapes suivantes:

/ Réunion initiale: lors de cette réunion, les non-conformités détectées sont analysées, le plan d'action proposé par le fournisseur est discuté et les délais sont fixés pour les différentes étapes du processus.

/ Suivi: avant de procéder à la visite de compétence ou au point de contrôle, une double vérification est effectuée auprès du fournisseur ou de l'usine (généralement au cours du premier ou du deuxième mois), afin de déterminer si des améliorations ont été apportées. Le plan d'action du fournisseur doit être achevé comme suit:

- Si les non-conformités ont été corrigées: les améliorations doivent être démontrées au moyen d'une explication claire ainsi que, le cas échéant, de preuves photographiques ou de documents justificatifs
- Si les non-conformités n'ont pas été corrigées: une justification des motifs doit être fournie. En l'absence d'explication valable ou de plan permettant de corriger les non-conformités, l'usine sera considérée comme bloquée, empêchant ainsi tout fournisseur d'y passer des commandes pour le compte d'Inditex.

/ Visite de compétence/point de contrôle: les améliorations apportées par l'usine – ou leur absence – sont vérifiées et toute nouvelle contestation est examinée.

/ Suivi final: Avant la réalisation de l'audit de suivi, l'auditeur vérifie auprès du fournisseur que toutes les améliorations requises ont été mises en œuvre. Le plan d'action du fournisseur doit être complété par la présentation d'une explication claire ainsi que de preuves photographiques ou de documents justificatifs.

/ Fin du PMC: Un audit de suivi est réalisé afin de déterminer si les non-conformités ont été corrigées et d'établir la nouvelle classification sociale de l'usine.

Le blocage d'un fournisseur ou d'une usine constitue une mesure de dernier recours. Inditex privilégie une approche fondée sur la collaboration et le dialogue continu avec ses fournisseurs, qui constituent la base d'une relation de confiance mutuelle bénéfique pour toutes les parties. Dans cette optique, le Groupe offre à ses fournisseurs un soutien continu et une collaboration afin de les aider à améliorer leurs propres chaînes d'approvisionnement dans l'intérêt des travailleurs.

Le Groupe procède en permanence à l'évaluation du niveau de conformité des fournisseurs et des fabricants aux politiques, codes de conduite et exigences d'Inditex. Inditex recueille et analyse un ensemble substantiel de données relatives aux audits réalisés et au respect des Plans de mesures correctives (PMC).

Le soutien apporté par Inditex aux fournisseurs et aux usines ne se limite pas à la mise en œuvre de Plans de mesures correctives (PMC) lorsque non-conformité est constatée. Le Groupe met également en œuvre diverses mesures visant à prévenir les non-conformités et à favoriser de manière proactive l'amélioration continue des pratiques au sein de la chaîne d'approvisionnement. Le Groupe cherche à maintenir une collaboration continue avec ses fournisseurs tout au long de la relation commerciale et à travailler conjointement avec eux à l'amélioration de leurs propres chaînes d'approvisionnement ainsi qu'à la promotion des droits de la personne et des droits du travail des travailleurs qui y sont employés.

Pour en savoir plus, consultez l'[Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 195 et suivantes) et le document [Supply chain: management to transform the sector](#), tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex.

SECTEURS D'INCIDENCE PRIORITAIRES (SIP)



Dialogue social

Favoriser des relations de travail matures en tant que vecteur d'une société plus participative.



Salaires décents

Établir les conditions nécessaires à l'atteinte de salaires décents au sein de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex.



Respect

Promouvoir des environnements sûrs et respectueux, exempts de discrimination, d'abus ou de harcèlement.



Santé

Protéger la santé et la sécurité des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement et améliorer leur bien-être.



Résilience

Contribuer au développement de capacités de prévention, d'adaptation et de transformation.

ÉLÉMENTS DE LA STRATÉGIE



Diligence raisonnable

Processus continu fondé sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne.



Transformation

Processus progressif nécessitant l'engagement de multiples parties prenantes.



L'équité au cœur de notre approche

Intégration des besoins des groupes les plus vulnérables.



Solutions

Combinaison de solutions, partenariats et interventions.

Toutes ces approches se complètent mutuellement et contribuent à la mise en œuvre de la stratégie.

7. Stratégie « Placer les Travailleurs au Centre »

La stratégie « Placer les Travailleurs au Centre » constitue le principal outil d'Inditex pour promouvoir le respect des droits de la personne et des droits du travail des travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement ainsi que pour favoriser leur bien-être et celui de leurs communautés.

En tant que stratégie continue, « Placer les Travailleurs au Centre » s'appuie sur les progrès réalisés et les enseignements tirés de chacune de ses phases précédentes ainsi que sur les résultats de l'exercice de saillance en matière de droits de la personne. Dans le cadre de cet exercice, Inditex utilise diverses sources d'information internes et externes, notamment: des enquêtes, des entrevues réalisées auprès des partenaires stratégiques tels que IndustriALL ou l'Organisation internationale du Travail (OIT), les informations issues des audits sociaux réalisés auprès des fournisseurs, l'analyse des lois applicables, ou des rapports portant sur les tendances et les risques en matière de droits de la personne.

Nous tirons également parti du travail réalisé et des relations établies dans chacune des régions géographiques où sont présents nos fournisseurs. Ce processus est mis en œuvre conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et mobilise l'ensemble des équipes responsables du développement durable, les équipes locales des différents pôles fournisseurs (cluster) ainsi que d'autres secteurs de la Société. L'organisation Shift, un centre d'expertise de premier plan sur les Principes directeurs des Nations Unies, participe également à cette démarche.

La phase 2023-2025 de la stratégie a poursuivi son orientation vers les impacts et l'engagement des parties prenantes, tout en renforçant l'accent mis sur la transformation et le développement. Dans ce contexte, Inditex s'était fixé en 2023 l'objectif d'atteindre trois millions de personnes au cours de cette période triennale. Cet objectif a été dépassé en 2025, le Groupe ayant rejoint 3,1 millions de personnes au cours de cette période.

La stratégie est structurée autour de cinq secteurs d'incidence prioritaire (SIP): le dialogue social, la santé, les salaires suffisants, le respect et la résilience. En outre, elle met davantage l'accent sur les groupes vulnérables en tant que bénéficiaires directs de cette stratégie, notamment les femmes, les migrants, les personnes handicapées ou les travailleurs qui participent à la production de matières premières, entre autres.

Les répercussions relatives à l'environnement et aux changements climatiques ont été incluses, ce qui assure une perspective globale sur le respect des droits de la personne et l'intégration de questions comme la migration et les changements climatiques, la transition équitable et l'avenir du travail. Le travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage moderne ont également été pris en compte et présentés dans l'exercice de diligence raisonnable. Tout comme lors des phases précédentes, la collaboration continue et le dialogue avec nos parties prenantes ainsi qu'avec les équipes de développement durable présentes dans les différents pôles fournisseurs (clusters) demeurent des éléments stratégiques pour développer des initiatives, répondre aux besoins actuels des travailleurs et, dans la mesure du possible, anticiper leurs besoins futurs.

Chacun de ces Secteurs d'Incidence Prioritaires vise un objectif général et des lignes d'action différentes, qui se sont concrétisées par des activités et des projets sur le terrain, développés par nos équipes internes ou en collaboration avec les organisations locales et internationales avec lesquelles nous collaborons. Les Secteurs

d'incidence Prioritaires développent, soutiennent et associent divers types de solutions et d'interventions en vue d'atteindre leurs objectifs : des partenariats, la collaboration avec divers intervenants, des interventions directes auprès des fournisseurs ou la sensibilisation des communautés, entre autres.

Toutes les approches s'associent et s'entrelacent et, à des rythmes et à des échelles différentes, composent la stratégie et participent à sa mise en œuvre.

Tous les Secteurs d'incidence Prioritaires identifiés sont pertinents sur le plan de la surveillance de la chaîne d'approvisionnement à l'égard du travail forcé, car ils mettent particulièrement l'accent sur les groupes vulnérables, comme les migrants et les réfugiés, les femmes, les enfants ou les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement en matières premières.

Plus particulièrement, le Secteur d'incidence Prioritaire du « Respect », qui touchait 259.458 personnes et depuis le début du cycle de la stratégie en 2023, s'articule sur deux lignes d'action:

Environnements de travail respectueux et exempts de toute forme de violence et de harcèlement

Nous menons des activités dans le cadre d'une approche fondée sur des données probantes qui vise à comprendre les besoins précis à la fois du milieu de travail et de la communauté en vue de mettre au point des solutions destinées à mettre fin à la violence et au harcèlement. Par conséquent, nous favorisons une culture du respect en tant que mesure préventive, tout en renforçant des mesures d'atténuation et de réparation au besoin.

Recrutement équitable et culture d'emploi responsable

L'accès à un travail décent et la mise en œuvre de pratiques de recrutement et d'emploi équitables figurent parmi les points essentiels de ce Secteur d'Incidence Prioritaire. Chez Inditex, nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard du travail des enfants et de toute forme de travail forcé. Ces sujets sont abordés dans notre code de conduite des fournisseurs et des fabricants, lequel précise qu'aucune forme de travail forcé ou non volontaire ne sera autorisée au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Deux outils clés nous permettent d'œuvrer à nous améliorer dans ces secteurs:

- / Notre processus continu de diligence raisonnable en matière de droits de la personne au sein de la chaîne d'approvisionnement, lequel nous permet de repérer les points essentiels.
- / Nos diverses initiatives dans le cadre de la stratégie visant à « Placer les travailleurs au centre », lesquelles jouent un rôle essentiel non seulement dans la prévention de ces situations, mais également dans l'adoption des mesures nécessaires si des infractions sont détectées.

Parmi les initiatives mises en œuvre au cours de la phase actuelle de la stratégie (2023-2025) afin de soutenir ce SIP, figurent notamment les suivantes:

- / Support for Migrant Parents (Chine).
- / EDUCARE (Maroc).
- / Harmony (Turquie).
- / LGBTI+ Awareness (Portugal).
- / Parwaaz - Disability management in the workplace (Pakistan).
- / RISE Respect (Bangladesh, Inde).

- / Together Strong (Turquie).
- / BRAVE (Turquie).
- / Sowbhagyam (Inde).
- / Sankalp (Inde).
- / Remediation programme for migrant workers (Turquie).
- / Gender Sensitive Workplace (Bangladesh)

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 177 et suivantes) et le rapport [Workers at the Centre 2025](#), tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex.

7.1 Accent mis sur l'équité – Comment la stratégie « Placer les Travailleurs au Centre » répond aux besoins des groupes les plus vulnérables

L'exercice de saillance en matière de droits de la personne permet à Inditex d'identifier les groupes les plus exposés aux risques potentiels d'atteinte à leurs droits fondamentaux. En réponse à ces constats, le Groupe s'efforce de mieux faire connaître les réalités propres à ces groupes, d'intégrer leurs besoins dans ses initiatives et de renforcer la protection de leurs droits au sein de la chaîne d'approvisionnement.

7.1.1 Protection des migrants et des réfugiés

L'industrie textile joue un rôle essentiel lorsqu'il s'agit d'offrir des possibilités d'emploi à des groupes vulnérables, comme les migrants, issus à la fois d'autres régions d'un pays (migration interne) et d'autres pays, et en particulier aux réfugiés, comme les réfugiés syriens qui ont atteint la Turquie depuis le début du conflit syrien en 2011.

Leur vulnérabilité particulière nécessite une approche allant des mesures de prévention, de détection et, s'il y a lieu, de correction de tout cas de travail forcé ou illégal, à la promotion de leur intégration tant sur le marché du travail que sur le plan personnel, en entretenant des environnements pacifiques et collaboratifs dans les usines où des personnes d'origines culturelles différentes travaillent ensemble, afin de prévenir les conflits et de surmonter les obstacles à la communication.

Un dénominateur commun de nos mesures et programmes de protection des migrants et des réfugiés consiste en une sensibilité particulière pour l'écoute, la compréhension et le soutien des besoins spécifiques à chaque contexte, avec la participation des travailleurs eux-mêmes et des organisations spécialisées, et qui couvre un large éventail de sujets et de types de mesures, de la prévention à la formation en passant par la correction.

Inditex vise à sensibiliser à la pertinence de l'intégration des migrants et des réfugiés dans les communautés bénéficiaires au moyen de projets et de la diffusion de pratiques exemplaires. À cette fin, Inditex collabore à quatre programmes différents avec l'Organisation internationale du Travail, Support to Life (STL), l'Association For Social Development and Aid Mobilization (ASAM – SGDD) et United Work, respectivement.

7.1.2 Travailleurs participant à la production de matières premières

Chez Inditex, nous nous engageons à veiller à ce que notre chaîne d'approvisionnement soit exempte de toute forme de travail des enfants. À cette fin, nous avons mis en place un ensemble de politiques, de procédures et de mesures visant à prévenir,

atténuer et corriger les risques associés à ce problème. Tous les fournisseurs et toutes les usines sont informés de cette politique dès le début de leur relation commerciale avec Inditex. Le respect de cette politique repose sur diverses approches, notamment : la formation, l'orientation des fournisseurs, l'évaluation et la vérification de la conformité, la mise en œuvre de plans de remédiation.

Plus précisément, le plan de remédiation relatif au travail des enfants est un processus obligatoire mis en œuvre à l'échelle mondiale. Il est déclenché lorsqu'un travailleur est identifié comme étant âgé de moins de l'âge minimum prévu par le Code de conduite des fabricants et fournisseurs. À la suite de cette constatation, les fournisseurs et les usines concernés sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un ensemble de mesures correctives ainsi que de la conclusion d'une entente avec le mineur et ses représentants légaux. Cette entente peut notamment comprendre : l'accès à des possibilités de scolarisation pour le mineur ; le versement d'une allocation de subsistance jusqu'à l'âge de 16 ans ; l'embauche d'un membre adulte de la famille en remplacement du mineur ; toute autre mesure appropriée visant à réduire le risque que le mineur retourne au travail pour soutenir sa famille.

Au fur et à mesure de la mise en œuvre de ces plans, leur application fait l'objet d'un suivi continu par les équipes internes d'Inditex. Au besoin, des organisations externes spécialisées peuvent également être mobilisées afin de contribuer au processus de remédiation.

7.1.3 Femmes

Chez Inditex, nous croyons que l'égalité entre les sexes est non seulement un droit fondamental de la personne, mais également une valeur essentielle pour la durabilité de la chaîne d'approvisionnement et le développement.

Par conséquent, nous travaillons depuis quelques années dans le domaine du genre, de la diversité et de l'inclusion, afin d'élaborer des normes internationales liées à l'OIT, notamment, mais sans s'y limiter, les conventions suivantes : la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 et la Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Grâce à divers engagements pris au sein de sa chaîne d'approvisionnement, Inditex crée un espace pour travailler directement dans les usines, pour changer les pratiques d'égalité entre les sexes en milieu de travail, ainsi que pour rejoindre les familles et les communautés de travailleuses.

Les cinq SIP comportent des actions visant précisément les besoins des femmes.

Le projet Sowbhagyam en Inde est un exemple de SIP du respect. L'objectif de ce projet est d'améliorer les pratiques d'emploi en garantissant à l'ensemble des travailleurs des conditions de travail sûres, décentes et exemptes de toute forme de violence ou de harcèlement.

La mise en œuvre de ce projet visait à favoriser la création de milieux de travail sûrs, exempts de toute forme de violence ou de harcèlement, en accordant une attention particulière à la prévention et à la réduction du harcèlement sexuel en milieu de travail.

L'initiative a également permis de renforcer les mécanismes internes de traitement des plaintes et de résolution des différends,

en consolidant la confiance des travailleurs envers les Comités internes de traitement des plaintes (ICC) et en favorisant leur utilisation comme moyen efficace de gestion et de résolution des problèmes en milieu de travail.

Ce projet a rejoint 32.247 travailleurs et engagé la participation de 48 usines en Inde entre 2023 et 2025.

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 177 et suivantes) et le rapport [Workers at the Centre 2023-2025](#) (page 30 et suivantes), tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex.

7.2 Travailleurs participant à la production de matières premières

Alors que les matières premières (à la fois naturelles et synthétiques) constituent des éléments essentiels à la création de produits finaux, leur chaîne d'approvisionnement est extrêmement complexe et pose des défis sur le plan des conditions de travail, ainsi que du développement, de la prospérité et de la résilience. Ces défis doivent être relevés à la fois localement et à l'échelle mondiale. Une approche holistique est donc nécessaire. Cette approche doit englober la traçabilité, la diligence raisonnable et l'engagement à l'égard du respect et de la promotion des droits de la personne et des droits du travail.

Grâce à ses processus de diligence raisonnable et à sa collaboration avec diverses organisations, Inditex poursuit ses efforts afin de garantir l'absence de travail forcé — à l'égard duquel le Groupe applique une politique de tolérance zéro — et de promouvoir le respect des normes internationales ainsi que de son Code de Conduite des fabricants et fournisseurs, y compris au sein de la chaîne d'approvisionnement des matières premières. Inditex a élaboré et met en œuvre des politiques et des mesures rigoureuses dont l'objectif ultime est de favoriser le respect des droits de la personne de l'ensemble des travailleurs présents dans sa chaîne d'approvisionnement.

Notre programme de conformité, combiné aux activités mises en œuvre dans le cadre de la stratégie « Placer les travailleurs au centre », ainsi qu'à nos partenariats étroits avec des parties prenantes telles que l'*Ethical Trading Initiative* (ETI) et l'Organisation internationale du Travail (OIT), renforce notre engagement envers la prévention du travail forcé. Dans le cadre du Secteurs d'Incidence Prioritaire « Résilience » dont l'objectif est de favoriser des moyens de subsistance durables et prospères, plusieurs initiatives ont été déployées auprès des exploitations cotonnières et des communautés productrices de coton, notamment :

- / Partenariat public-privé avec l'Organisation internationale du Travail (Inde, Pakistan).
- / Projets de collaboration visant à promouvoir les pratiques agricoles régénératrices (Inde).
- / Régions mobiles conviviales pour les enfants et les femmes (Turquie).

À cet égard, le groupe a adopté une approche holistique destinée à protéger les droits de ces travailleurs en unissant ses efforts à un certain nombre d'acteurs, y compris les organisations et communautés locales et internationales elles-mêmes. À titre d'exemple, afin de favoriser la durabilité dans toute la chaîne d'approvisionnement en coton, Inditex collabore avec d'autres organisations du secteur, en plus de collaborer avec l'OIT dans le cadre du partenariat public-privé (PPP) signé avec Inditex en 2017

et renouvelé en 2023, afin de promouvoir le respect des droits de la personne au travail, notamment la prévention du travail forcé dans les communautés productrices de coton. Les principes et droits fondamentaux au travail comprennent :

- / La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- / L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- / L'abolition effective du travail des enfants;
- / L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- / Un milieu de travail sûr et salubre.

Inditex contribue ainsi à la durabilité dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de ces travailleurs. Pour y parvenir, une approche coopérative avec les diverses parties prenantes à l'échelle nationale et au sein des communautés elles-mêmes est essentielle.

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 177 et suivantes) ainsi que le rapport [Workers at the Centre 2025](#) (page 38 et suivantes), tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex.

1.3 Placer les travailleurs au centre » 2026-2030

Nos efforts visant à soutenir la gestion durable de notre chaîne d'approvisionnement et à promouvoir le respect des droits de la personne et des droits du travail s'inscrivent dans un processus continu d'amélioration. Ces démarches reposent sur l'expérience acquise au fil de leur mise en œuvre ainsi que sur un dialogue et une collaboration constante avec nos parties prenantes. Dans cette perspective, nous continuerons à renforcer et à adapter nos procédures afin de répondre à l'évolution des défis auxquels nous sommes confrontés et d'accroître davantage l'efficacité de notre approche en matière de diligence raisonnable.

À cet égard, il convient de souligner qu'une nouvelle phase de la stratégie « Placer les travailleurs au centre » sera mise en œuvre à compter de 2026. Cette nouvelle phase s'appuie sur les enseignements tirés des phases précédentes, renforce le modèle d'intervention fondé sur l'identification des secteurs d'incidence prioritaires à la suite de l'exercice de saillance en matière de droits de la personne réalisé en 2025 et favorise une approche axée sur la priorisation des actions et l'efficacité des résultats.

8. Atténuation et remédiation

Les usines de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex font l'objet d'évaluations approfondies visant à détecter la présence éventuelle de travailleurs appartenant à des groupes particulièrement vulnérables et à évaluer leurs conditions de travail et leurs conditions sociales. Lorsque des travailleurs réfugiés ou migrants sont identifiés comme travaillant ou vivant dans des conditions qui ne respectent pas les normes d'Inditex, le Groupe met en œuvre des plans de remédiation spécifique.

À titre d'exemple, en collaboration avec l'organisation non gouvernementale locale Centre de Soutien aux Réfugiés (MUDEM), les plans de remédiation mis en œuvre en Turquie ont débuté par une évaluation détaillée des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants et réfugiés au moyen de rencontres individuelles. Lorsque des situations de vulnérabilité ou des atteintes aux droits fondamentaux de la personne étaient identifiées, des mesures

spécifiques étaient envisagées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs concernés. L'objectif principal consistait à veiller à ce que ces travailleurs disposent de permis de travail valides et d'une couverture de sécurité sociale adéquate, tout en favorisant leur intégration, notamment par la réduction des obstacles linguistiques. Un accompagnement est également offert lorsque d'autres besoins sont identifiés, notamment en matière de soutien psychologique.

Lorsqu'une présence de travailleurs migrants ou réfugiés est identifiée, Inditex met en œuvre, lorsque cela est nécessaire, des plans de remédiation en collaboration avec des organisations locales spécialisées afin de garantir le respect de leurs droits de la personne et de régulariser leur situation.

Depuis 2016, Inditex collabore étroitement avec MUDEM, qui fournit un soutien social et juridique aux demandeurs d'asile afin de les aider à exercer leurs droits et à accéder aux services destinés aux réfugiés et aux migrants.

Les principales lignes d'action des plans de remédiation sont les suivantes:

- Évaluation et vérification effective des conditions de travail
- Soutien à l'intégration des travailleurs
- Soutien à l'obtention d'un permis de travail
- Conseils et soutien à l'égard de tous les aspects de leur vie

Inditex dispose également d'un plan de correction particulier en matière de main-d'œuvre enfantine, un processus obligatoire mis en œuvre à l'échelle mondiale qui est activé si un employé qui n'a pas atteint l'âge minimum stipulé dans le Code est identifié. Dans l'éventualité où une violation est détectée, les vérificateurs communiquent ces renseignements à l'équipe interne d'Inditex. Les fournisseurs et les usines sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une série de mesures correctives réalisables faisant suite à ce signalement et de la conclusion d'un accord avec le mineur et ses tuteurs, notamment en fournissant au mineur des occasions de scolarisation, en lui versant une allocation de séjour jusqu'à l'âge de 16 ans afin de réduire la probabilité qu'il retourne au travail pour nourrir sa famille, ou en employant à sa place un membre adulte de sa famille, entre autres mesures.

Ces plans sont coordonnés à l'échelle du Groupe, ce qui permet d'assurer un suivi continu par les équipes internes d'Inditex tout au long de leur mise en œuvre. Au besoin, des organisations externes spécialisées peuvent également être invitées à participer au processus.

9. Formation et sensibilisation

Une solide culture de durabilité dans l'ensemble des secteurs d'activité du Groupe est essentielle à la mise en œuvre efficace de son modèle d'affaire. Afin de promouvoir cette culture auprès de tous les employés, indépendamment de leur poste ou de leurs responsabilités, Inditex offre des programmes de formation dans ses sièges sociaux, ses magasins, ses centres logistiques ainsi que dans les différents marchés où le Groupe exerce ses activités. Grâce à ces initiatives, 30.783 membres de nos équipes ont reçu une formation portant sur le développement durable et les droits de la personne en 2025.

Dans le cadre de leur processus d'intégration, tous les employés des sièges sociaux reçoivent une formation portant sur le développement durable social et environnemental. Cette formation vise à leur permettre de comprendre les principes fondamentaux du développement durable ainsi que son importance pour le Groupe Inditex.

À la suite de cette formation initiale en matière de développement durable, les employés suivent des formations spécialisées adaptées à leurs fonctions et à leurs responsabilités. À cet égard, la formation destinée aux équipes d'achats revêt une importance particulière en raison de l'incidence que leurs décisions peuvent avoir sur la durabilité de nos produits et de notre chaîne d'approvisionnement. Ces formations portent notamment sur les pratiques d'achat responsable ainsi que sur les répercussions que ces pratiques peuvent avoir sur les droits des travailleurs.

Nous offrons également des formations pratiques et techniques visant à intégrer les principes du développement durable dans nos produits et notre chaîne d'approvisionnement au moyen de la *Sustainable Fashion School* (École de la mode durable) (SFS), développée en collaboration avec l'Université de Leeds. Par cette initiative, nous cherchons à créer un espace d'expertise et d'inspiration permettant à nos équipes — notamment les équipes d'achats et de conception — d'acquérir de solides connaissances techniques et d'avoir accès aux innovations les plus avancées en matière de développement durable. Cette approche favorise une prise de décision plus éclairée et plus responsable à l'ensemble des étapes de la chaîne de valeur. Au cours des trois éditions du programme *Foundations of Textile Manufacturing* offertes dans le cadre de la *Sustainable Fashion School*, plus de 1.850 personnes ont reçu une formation.

De plus, la formation de nos employés et de nos fournisseurs constitue un élément essentiel du renforcement de notre culture éthique corporative et de la mise en œuvre de notre Modèle mondial de conformité dans l'ensemble de nos activités. La promotion de cette culture éthique est soutenue par un Plan de formation en conformité, qui comprend des activités de formation et de sensibilisation adaptées au profil de risque des employés du Groupe.

À cet égard, la mise en œuvre du Plan de formation en conformité s'est poursuivie en 2025. Ce Plan comprend des mesures de formation et de sensibilisation portant sur les principaux risques de conformité auxquels le Groupe est susceptible d'être exposé. Plus particulièrement, il vise à assurer une surveillance uniforme et rigoureuse des formations obligatoires. En 2025, 12.088 employés ont reçu une formation en matière de conformité. Selon la catégorie d'emploi: 671 personnes occupaient des fonctions de direction. 2.700 personnes exerçaient des fonctions de supervision et 8.717 personnes occupaient des postes spécialisés. En 2025, ces employés représentaient 88% du groupe prioritaire visé par le plan de formation au sein de notre effectif.

En ce qui concerne le conseil d'administration, 100% de ses membres ont reçu en 2025 une formation portant sur la conformité et/ou sur la prévention de la corruption et de la fraude par corruption.

À la clôture de l'exercice financier 2025, 87% des employés avaient complété la formation relative au Code de conduite.

De plus, dans le cadre de l'exercice de saillance en matière de droits de la personne réalisé en 2025, 393 séances de formation spécialisées portant sur les droits de la personne, y compris l'esclavage moderne, ont été offertes aux employés.

La formation et la sensibilisation des fournisseurs sont également essentielles pour progresser vers l'amélioration conjointe et continue de la chaîne d'approvisionnement du point de vue des droits de la personne et des droits du travail. Les équipes pour la durabilité d'Inditex conseillent les fournisseurs au moyen de communications et de formations constantes visant à partager les valeurs du groupe, ainsi qu'à sensibiliser au respect et à la

promotion des droits de la personne et au bien-être des travailleurs. Les programmes de formation comprennent des sujets relatifs aux procédures et aux exigences du groupe, y compris le Code de conduite des fournisseurs et des fabricants, et aux secteurs d'incidence prioritaires déterminés grâce à la diligence raisonnable. Grâce à des modules de formation en ligne portant notamment sur les droits de la personne, le travail forcé et le travail des enfants, ce projet a permis de rejoindre 1.262.608 personnes à l'échelle mondiale, et a mobilisé 2.122 fournisseurs et fabricants au cours de la phase actuelle de la stratégie « Placer les travailleurs au centre ».

De même, en 2025 une formation en ligne sur la conformité a été mise à la disposition des principaux fournisseurs de produits du Groupe dans 30 marchés. Cette formation comprend notamment des contenus portant sur les Codes de conduite, le canal éthique, et les Politiques d'intégrité. Cette initiative permet au Groupe de leur communiquer les principes et les lignes directrices en matière de comportement qu'Inditex attend d'eux dans le cadre des relations commerciales ou professionnelles qu'il entretient avec eux.

À titre d'illustration de la mise en œuvre de ces formations, le cours « Promouvoir le développement durable » comprend des références aux dispositions du Code de conduite relatives aux droits de la personne.

Par ailleurs, des activités de sensibilisation individuelles ainsi que des formations de groupe sont également offertes. Ces dernières sont animées soit par des équipes internes, soit en partenariat avec des organisations reconnues possédant une expertise spécialisée dans différents domaines.

Pour en savoir plus, consultez [Inditex Statement of Non-Financial Information and Sustainability Information 2025](#) (pages 169, 192) et le document [Workers at the Centre 2025](#) (pages 8, 12.), tous deux disponibles sur le site Web corporatif d'Inditex

10. Mécanismes de requêtes et de règlement de griefs

Le troisième pilier de la stratégie d'Inditex en matière de droits de la personne, aux côtés de la Politique relative aux droits de la personne et des processus de diligence raisonnable, est constitué des mécanismes de requêtes et de règlements de griefs.

Le canal éthique constitue le principal mécanisme de requêtes et de règlement des griefs du groupe. Le canal éthique, qui est strictement confidentiel, constitue un canal de communication interne accessible à tout employé, directeur ou actionnaire de toute société du Groupe, ainsi qu'à toute personne travaillant sous la supervision et la gestion des fabricants, de fournisseurs, d'entrepreneurs et de sous-traitants du Groupe Inditex. Par l'intermédiaire de ce mécanisme, ces personnes peuvent, si elles le souhaitent, soumettre de manière anonyme :

- des questions et/ou des demandes de clarification concernant l'interprétation ou l'application du Code de conduite du Groupe, du Code de conduite des fabricants et fournisseurs ainsi que de toute autre règle interne de conduite relevant de la compétence du Comité d'éthique.
- Des signalements relatifs à des violations ou à d'autres cas de non-conformité découlant d'un manquement à la législation applicable, aux Codes de conduite ou à toute autre règle interne de conduite relevant de la compétence du Comité d'éthique, lorsque ces situations concernent Inditex et sont commises par des employés, des fabricants, des fournisseurs ou des tiers avec lesquels le Groupe

entretient une relation directe de travail, commerciale ou professionnelle.

Le Comité d'éthique est responsable de la supervision du canal éthique, du lancement des enquêtes et de la proposition, selon les circonstances, des mesures appropriées de remédiation, de prévention et de sensibilisation. Les décisions du Comité d'éthique, en sa qualité d'organe collégial et indépendant, ont un caractère contraignant pour le Groupe Inditex ainsi que, le cas échéant, pour les personnes auxquelles elles s'adressent.

Le Comité d'éthique est l'organe interne responsable de la gestion du canal éthique et doit veiller à la réalisation des enquêtes nécessaires afin d'assurer le traitement adéquat des dossiers qui lui sont soumis, conformément à la Politique relative aux canaux internes de signalement et à la Procédure du canal éthique. Cette politique et cette procédure intègrent les meilleures pratiques internationales en matière de droits de la personne et adaptent le fonctionnement du canal éthique aux exigences réglementaires applicables dans les différents marchés où le Groupe exerce ses activités.

La Politique relative aux canaux de signalement internes et la Procédure du canal éthique fournissent les garanties et les protections suivantes aux personnes qui effectuent un signalement :

- / la plus stricte confidentialité.
- / la présomption d'innocence ainsi que la protection du droit à l'honneur et à la réputation des personnes visées par le signalement.
- / l'interdiction de toute mesure de représailles à l'encontre de toute personne ayant effectué un signalement ou de toute personne ayant contribué à l'enquête.
- / l'utilisation appropriée des renseignements personnels traités ; et
- / le droit des parties à être entendues.

Conformément aux meilleures pratiques, le Groupe utilise une plateforme fournie par un prestataire externe que permet de recevoir, traiter et gérer les signalements soumis par l'intermédiaire du canal éthique. Cette plateforme est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et est offerte en 25 langues.

En 2025, le canal éthique — comprenant à la fois le canal éthique mondial et les différents canaux éthiques locaux — a enregistré un total de 1.164 signalements, comparativement à 791 signalements en 2024, ce qui représente une augmentation de 47 %. Le nombre total de dossiers traités par le Comité d'éthique n'inclut pas les signalements qui ont été rejetés parce qu'ils ne relevaient pas de son champ de compétence.

Sur un total de 1.164 signalements reçus par le Comité d'éthique en 2025, 836 sont clos. Parmi ceux-ci, 459 ont été classés comme ne relevant pas de l'autorité du Comité d'éthique, et 76 ont été considérés comme ne nécessitant aucune mesure ou aucun suivi supplémentaire de la part du Comité d'éthique. Parmi les autres dossiers clôturés : (i) 92 concernaient des demandes de renseignements ou de clarifications, (ii) 149 dossiers ont fait l'objet d'une enquête et ont finalement été jugés conformes, et (iii) 60 dossiers correspondaient à des cas de non-conformité nécessitant la mise en œuvre de mesures appropriées. Parmi ces 60 cas de non-conformité, 25 concernaient la protection des droits de travail ; 22 concernaient la protection des droits de la personne, dont 3 cas confirmés de discrimination et 19 cas confirmés de harcèlement. 9 cas concernaient la prévention de la corruption et de la fraude par corruption, et les 4 autres cas étaient liés à d'autres violations des Codes de conduite du Groupe Inditex. Dans 13 de ces 60 cas, les

non-conformités constatées concernaient des employés de fournisseurs de biens ou de services. Dans chacun de ces cas, les mesures nécessaires ont été mises en œuvre afin de remédier à la situation.

Pour en savoir plus sur le Comité d'éthique et le canal éthique, consultez le rapport [Compliance Function Transparency Report 2025](#), disponible sur le site Web corporatif d'Inditex.

De plus, l'Accord-cadre Mondial signé avec IndustriALL Global Union en 2007 et renouvelé en 2019 témoigne de l'engagement commun du Groupe et d'IndustriALL en faveur de la promotion des

droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement des secteurs du textile et de la chaussure, ainsi que du respect des normes internationales du travail et du Code de conduite des fabricants et fournisseurs d'Inditex.

Inditex est fermement engagée dans la prévention de l'esclavage moderne, du travail des enfants et du travail forcé à tous les niveaux de sa chaîne de valeur, et plus particulièrement au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe est convaincu que cet engagement individuel est renforcé par une approche collective fondée sur la collaboration avec les gouvernements, l'industrie de la mode, la société dans son ensemble ainsi qu'avec les autres parties prenantes concernées.

11. Attestation

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration d'ITX Canada conformément à l'alinéa 11(4)a) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, L.C. 2023, ch. 9 (la « Loi »).

ITX Canada Ltd. est une filiale canadienne du Groupe Inditex. Ses activités au Canada consistent principalement en la vente au détail et en ligne de vêtements, de chaussures, d'accessoires et de produits pour la maison sous les différentes enseignes commerciales du Groupe Inditex, par l'intermédiaire de 33 magasins et de canaux de vente en ligne au Canada.

Au 31 janvier 2026, l'entreprise employait environ 1.968 personnes au Canada.

Les produits vendus par ITX Canada au Canada sont principalement obtenus dans le cadre du modèle centralisé d'approvisionnement et de distribution du Groupe Inditex et sont fabriqués dans différents pays au moyen de la chaîne d'approvisionnement mondiale du Groupe. L'entreprise peut également faire appel à des fournisseurs locaux au Canada pour la fourniture de biens et de services auxiliaires liés à ses activités commerciales, administratives et de vente au détail.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à l'article 11 de celle-ci, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour ITX Canada Ltd. À ma connaissance, et ayant fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements figurant dans ce rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année indiquée ci-dessus sur laquelle porte ce rapport.

Rosemarie Isabel Santos, au nom du conseil d'administration

Chargée de pays, 28 mai 2026

Je dispose de l'autorité nécessaire pour lier ITX Canada Ltd.

www.inditex.com