
INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DE INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX S.A.) EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS SOCIALES 2019, 2020 Y 2021, INCLUIDA EN EL PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 17 Y 18 DE JULIO DE 2018 EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

I. OBJETO

El Consejo de Administración de Industria de Diseño Textil, S.A. (en adelante, “**Inditex**” o la “**Sociedad**”), en su reunión de 12 de junio de 2018, tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas, a los efectos de lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**LSC**” o “**Ley de Sociedades de Capital**”) y en el artículo 31 de los Estatutos Sociales (en adelante, los “**Estatutos**”) la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros, para los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021 (en adelante, la “Política de Remuneraciones”), que se adjunta al presente informe como anexo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30.3.(a) de los Estatutos, el artículo 17.2.(a) del Texto Refundido del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 5.(a) del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex, corresponde a esta Comisión proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

El presente documento se emite asimismo en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 *novodecies* de la LSC, que establece que la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe justificativo de la Comisión de Retribuciones.

En el ejercicio de sus competencias, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la definición y diseño de la Política de Remuneraciones, y de la firma Uría Menéndez Abogados S.L.P. en los aspectos legales de la misma.

La propuesta de Política de Remuneraciones, así como el presente informe, se pondrán a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

La vigente política de remuneraciones de los consejeros de Inditex, contenida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014, fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2015 para los tres ejercicios siguientes, esto es, los ejercicios sociales 2016, 2017 y 2018, con la aprobación, en votación consultiva, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014, con arreglo a lo establecido en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital, para la mejora del gobierno corporativo. Por consiguiente, su vigencia finaliza el próximo 31 de enero de 2019.

II. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones pretende apoyar el éxito de la estrategia del modelo de negocio, estableciendo niveles de recompensa ajustados a cada situación. Así, como principio general, la Política de Remuneraciones persigue la generación de valor y el alineamiento con los intereses a largo plazo de Sociedad y de sus grupos de interés.

En este sentido, la Política de Remuneraciones se ha definido teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ **En relación con la retribución de los consejeros, en su condición de tales.**
 - Moderación: las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la empresa y al modelo de negocio, siempre bajo el principio de que no sean ni excesivas, ni insuficientes, para evitar asumir riesgos inadecuados.
 - Idoneidad: la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales se adecúa a la composición del Consejo y los importes son suficientes para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Sociedad, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.
 - Transparencia: la información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre los accionistas y los inversores.
 - Compromiso con inversores y accionistas: la Comisión de Retribuciones actúa de forma proactiva para entender las preferencias de los inversores y accionistas, y para ser transparente en explicar las políticas y prácticas retributivas.
- ✓ **En relación con la retribución de los consejeros ejecutivos.**
 - Vinculación con la estrategia del Grupo: una parte de la remuneración estará ligada a la consecución de los objetivos que integran la estrategia del Grupo.
 - “Pay for Performance”: una parte significativa de la remuneración está vinculada a los resultados del Grupo.
 - Largo plazo: la Política de Remuneraciones se ajusta a los valores y objetivos a largo plazo de la Sociedad.
 - Competitividad: la retribución debe ser capaz de atraer y retener a los profesionales más destacados y adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Inditex, mediante el establecimiento de paquetes retributivos competitivos siempre bajo el principio de que no sea ni excesiva, ni insuficiente, para evitar asumir riesgos inadecuados y teniendo en cuenta referencias de mercado de sociedades comparables.

- Procesos rigurosos y decisiones informadas: los objetivos que condicionan la retribución variable deben ser establecidos al principio del ejercicio y evaluados por la Comisión de Retribuciones, una vez finalizado el mismo. Además, los sistemas de gestión por objetivos de Inditex, y entre ellos el sistema de retribución variable a corto y a largo plazo, se revisan anualmente.
- Decisiones informadas: las decisiones se basan en evaluaciones de los resultados, cuantitativas y cualitativas.
- Sostenibilidad social y medioambiental: los avances en sostenibilidad social y medioambiental corporativa son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.

III. LÍNEAS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones recoge todos los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital. Así:

- Con arreglo a lo previsto en el artículo 529 *septdecies* de la LSC, la Política de Remuneraciones incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los consejeros en su condición de tales.

La retribución de los consejeros consiste en una remuneración fija anual para cada uno de ellos, en función de su pertenencia y cargos desempeñados en el Consejo y en sus Comisiones, cuya cuantía decide la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General establezca. Dicha cantidad se recoge expresamente en la Política de Remuneraciones y constituye la única remuneración que perciben los consejeros por su pertenencia al Consejo y sus Comisiones.

El citado sistema de remuneración previsto en la Política de Remuneraciones es consistente asimismo con el artículo 31 de los Estatutos.

Por otro lado, se contempla que la Sociedad contrate una póliza de responsabilidad civil para administradores, directivos y personal con funciones asimilables en la Sociedad.

- Asimismo, de conformidad con el artículo 529 *octodecies* de la LSC, la Política de Remuneraciones prevé, en relación con la retribución del Presidente Ejecutivo por sus funciones ejecutivas, la siguiente estructura durante la vigencia de la Política de Retribución:
 - la cuantía de la retribución fija anual;
 - los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y
 - los términos y condiciones principales de su contrato. En particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

En este sentido, el paquete retributivo del Presidente Ejecutivo garantiza un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables:

- La remuneración fija del Presidente Ejecutivo que se mantiene invariable desde 2013.

Dicha cuantía resulta competitiva con otras empresas comparables del mercado.

- La remuneración variable anual se vincula al cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, alineados con la estrategia a medio y largo plazo de la Sociedad.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Los objetivos cualitativos tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo.

Cada objetivo tiene asociada una escala de logro, fijada al inicio del ejercicio, e incluye un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo alguno, así como un límite máximo. El nivel de cumplimiento alcanzado es informado anualmente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Además, el incentivo correspondiente puede abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones.

- La remuneración variable a largo plazo persigue recompensar el cumplimiento sostenible de los objetivos críticos estratégicos y la creación de valor para el accionista.

Se trata de objetivos económico-financieros, operativos y de creación de valor para los accionistas concretos, predeterminados y cuantificables.

Para ello, la Sociedad mantiene vigentes planes de incentivos a largo plazo estructurados en ciclos temporales. El periodo de medición de los objetivos se configura en ciclos de tres años de duración.

Además, el incentivo correspondiente puede abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas. Las acciones que se entregan derivadas del plan correspondiente están sometidas a un periodo de retención de, al menos, un año de duración.

Cada objetivo tiene asociada una escala de logro, fijada al inicio del ejercicio, e incluye un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo alguno, así como un límite máximo. El nivel de cumplimiento alcanzado es informado anualmente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

- Se prevén asimismo determinadas percepciones complementarias, como la participación en sistemas de ahorro a largo plazo y la cobertura de seguros, así

como otros conceptos retributivos en especie o de carácter diferido, tales como la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones.

Los componentes variables de la remuneración del Presidente Ejecutivo tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.

Cabe destacar asimismo que, en línea con las mejores prácticas, la Política de Remuneraciones prevé los criterios necesarios para la determinación del importe máximo anual del conjunto de los consejeros, con independencia de su categoría.

Asimismo, el contrato del Presidente Ejecutivo incluye una cláusula relativa a la cancelación, antes de su abono, o devolución de los componentes variables (i) ante la concurrencia de determinadas circunstancias sobrevenidas; o (ii) cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta (cláusulas “*malus*” y “*clawback*”).

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe colegir que en la elaboración de la Política de Remuneraciones por la Comisión de Retribuciones, se han tenido en cuenta tanto los criterios y requisitos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, como las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) en materia de retribuciones, así como los criterios de voto de los inversores institucionales y sus asesores de voto (“*Proxy Advisors*”).

IV. OTRAS CONSIDERACIONES

En la propuesta de Política de Remuneraciones no se prevén variaciones significativas respecto a la vigente política de remuneraciones.

En este sentido, cabe indicar que desde la aprobación en 2015 de la vigente política de remuneraciones de los consejeros, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios sociales 2016, 2017 y 2018, han tenido en cuenta y descrito pormenorizadamente los criterios de la misma, recibiendo un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y, además, de los inversores institucionales y *Proxy Advisors*. En definitiva, la Sociedad se esfuerza por alcanzar los máximos niveles de cumplimiento en gobierno corporativo en materia de retribuciones y en tratar de alinearse con los intereses de sus grupos de interés.

Como novedades más significativas, la nueva Política de Remuneraciones introduce la posibilidad de (i) abonar la retribución variable anual tanto en metálico como en acciones; y (ii) vincular la retribución variable a largo plazo a objetivos relativos a la sostenibilidad, el medioambiente o el buen gobierno corporativo, hasta la fecha únicamente aplicables a la retribución variable anual, teniendo estos un peso, como máximo, del 10% en conjunto.

V. CONCLUSIÓN

La Comisión de Retribuciones considera que la propuesta de Política de Remuneraciones se adecua y es consistente con las previsiones normativas, recomendaciones y mejores prácticas de buen gobierno existentes en el mercado en materia de retribuciones.

En definitiva, la remuneración de los consejeros de Inditex contemplada en la propuesta de Política de Remuneraciones (i) guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercados de empresas comparables; (ii) establece los cauces para evitar la asunción de riesgos innecesarios, permitiendo la gestión adecuada y eficaz de los mismos; y (iii) se encuentra alineada con los objetivos estratégicos a largo plazo de la Sociedad y los intereses de sus accionistas y demás grupos de interés.

En atención a cuanto antecede, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión formula este informe justificativo sobre la propuesta de Política de Remuneraciones, para su elevación a la Junta General de Accionistas.

En Arteixo (A Coruña), a 11 de junio de 2018