

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
PARA LOS EJERCICIOS SOCIALES 2019 A 2021**

**INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.
(INDITEX, S.A.)**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETO Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	4
2. MARCO NORMATIVO Y ÓRGANOS COMPETENTES EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	6
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICION DE TALES	7
4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL PRESIDENTE EJECUTIVO.....	9
4.1. ELEMENTOS.....	9
4.1.1. RETRIBUCIÓN FIJA.....	9
4.1.2. SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO.....	9
4.1.3. RETRIBUCIONES EN ESPECIE	10
4.1.4. RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	10
4.1.5. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO	11
4.2. CONTROL DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE (“MALUS” Y “CLAWBACK”).....	13
4.3 TENENCIA PERMANENTE DE ACCIONES.....	13
4.4. MIX RETRIBUTIVO	14
4.5. CONDICIONES CONTRACTUALES DEL PRESIDENTE EJECUTIVO	14
5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	16
6. IMPORTE MÁXIMO DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE LOS CONSEJEROS	17
7. RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD	18
8. VIGENCIA	18

INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Industria de Diseño Textil, S.A. (en adelante, “Inditex”, la “Sociedad” o el “Grupo”, indistintamente) aprobó en su sesión de 12 de junio de 2018, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021 (en adelante, la “Política de Remuneraciones”) a la votación vinculante de la próxima Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”, indistintamente).

La vigente política de remuneraciones de los consejeros 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, finalizando su vigencia el próximo 31 de enero de 2019.

La propuesta de Política de Remuneraciones así como el informe justificativo de la misma de la Comisión de Retribuciones, se encuentran disponibles en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

1. OBJETO Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

A través de esta Política de Remuneraciones, dictada al amparo de las previsiones de los Estatutos Sociales, del Reglamento del Consejo de Administración y del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, se persigue establecer los criterios en materia de retribución de consejeros con el fin de guiar la actividad del Consejo de Administración y de la Comisión de Retribuciones en este ámbito.

Mediante esta Política de Remuneraciones se pretende remunerar a los consejeros de forma adecuada a la cualificación requerida, la responsabilidad asumida y la dedicación prestada, procurando que dicha retribución sea adecuada en función de las exigencias del mercado y necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones de los consejeros son los siguientes:

CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Moderación	Las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la Sociedad 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.

Asimismo, los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución del Presidente Ejecutivo por el desempeño de las funciones ejecutivas son los siguientes:

PRESIDENTE EJECUTIVO

Vinculación con la estrategia del Grupo	Una parte de la remuneración está ligada a la consecución de los objetivos que integran la estrategia del Grupo.
--	--

PRESIDENTE EJECUTIVO

“Pay for performance”	Una parte significativa de la remuneración está vinculada a la evolución de 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	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 y compromiso medioambiental	Los avances en sostenibilidad y compromiso medioambiental son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.

2. MARCO NORMATIVO Y ÓRGANOS COMPETENTES EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años.

Asimismo, de conformidad con el artículo 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital, es competencia de la Junta General de Accionistas determinar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

La presente Política de Remuneraciones se ajusta al sistema de retribución previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 31 de los Estatutos de la Sociedad.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, a continuación se resumen las funciones que se le asignan a esta Comisión en relación con la determinación, aplicación, revisión y transparencia de la Política de Remuneraciones:

- **Determinación de la Política de Remuneraciones**

- Proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los consejeros, así como su revisión y actualización periódica.
- Proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, para su elevación a la Junta General de Accionistas.
- Proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y la Política de Remuneraciones de los consejeros.

- **Aplicación de la Política de Remuneraciones**

- Aprobar los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual al inicio de cada ejercicio y evaluar su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Tras esta evaluación, la Comisión de Retribuciones elaborará una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.
- Aprobar los objetivos de cada ciclo de retribución variable a largo plazo. La Comisión de Retribuciones realiza una evaluación anual y una evaluación global, una vez finalizado cada ciclo, del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propone, para su aprobación

por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas y factores extraordinarios, en su caso, que puedan acaecer durante el periodo de medición de los objetivos del plan correspondiente.

- Proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros basados en los resultados, cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, así como, en su caso, la interposición de las reclamaciones y demás medidas que procedan.
- **Revisión de la Política de Remuneraciones**
 - Revisar periódicamente la política de retribuciones de los consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la de los demás consejeros de la Sociedad.
- **Transparencia de la Política de Remuneraciones**
 - Elaborar y elevar al Consejo de Administración para su aprobación el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros, contenida en los documentos corporativos.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones puede solicitar la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, técnicos, financieros, comerciales u otros expertos. El encargo ha de versar necesariamente sobre problemas concretos de cierto relieve y complejidad que se presenten en el desempeño de sus funciones.

En todo caso, la Comisión velará por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo que se le preste.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICION DE TALES

De conformidad con los Estatutos de la Sociedad, la retribución de los consejeros consiste en una remuneración fija anual para cada uno de ellos, cuya cuantía decide la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General establezca.

Este sistema supone el reconocimiento de la Junta General de Accionistas como órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad social, en particular en materia de remuneraciones, garantiza la máxima transparencia de dicha remuneración y supone que, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, cualquier modificación de la

remuneración de los consejeros en su condición de tales deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas.

A continuación se desglosan los elementos que componen la retribución fija anual que pueden percibir los consejeros en su condición de tales, así como los importes correspondientes, durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros. Dichos conceptos e importes se vienen aplicando desde el ejercicio 2011:

ELEMENTO	IMPORTE ANUAL
Retribución por pertenencia al Consejo	100.000 €
Retribución adicional por el desempeño del cargo de Vicepresidente del Consejo	80.000 €
Retribución adicional por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración	50.000 €
Retribución adicional por el desempeño del cargo de presidente de alguna de las Comisiones del Consejo de Administración	50.000 €

Las citadas cantidades son independientes y plenamente compatibles entre sí.

Dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinar la forma y el momento de pago de dichos importes.

A excepción de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, los importes reflejados constituyen la única remuneración que perciben los consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo. No se abonan dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus Comisiones delegadas o consultivas, ni existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes de previsión social que incorporen una retribución variable, ni indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad o cualesquiera otros conceptos determinados para el desempeño de funciones ejecutivas. Lo anterior se entiende sin perjuicio del reembolso a los consejeros de los gastos razonables de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

Por otro lado, Inditex tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para administradores,

directivos y personal con funciones asimilables en la Sociedad.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL PRESIDENTE EJECUTIVO

4.1. ELEMENTOS

Sin perjuicio de la retribución que le corresponda percibir por su condición de consejero con arreglo a lo previsto en el apartado 3 anterior, la retribución que puede percibir el Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas se compone de una serie de elementos que conforman el siguiente paquete retributivo:

4.1.1. RETRIBUCIÓN FIJA

El Presidente Ejecutivo percibe una retribución fija por el ejercicio de sus funciones de alta dirección que se establece en función de los siguientes criterios:

- La experiencia y la contribución personal al puesto.
- La coherencia con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisface en el mercado en sociedades comparables.

Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras de mantener un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

La remuneración fija del Presidente Ejecutivo asciende a 3.250 miles de euros y se abona mensualmente. Este importe se mantiene invariable desde el ejercicio 2013 y permanecerá invariable durante todo el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.

4.1.2. SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO

El Presidente podrá ser beneficiario de sistemas de ahorro a largo plazo para la cobertura de necesidades de previsión o asistenciales, incluyendo la prestación de jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la Sociedad.

Estos sistemas se podrán instrumentar mediante pólizas contratadas con entidades aseguradoras externas de reconocido prestigio.

El importe de las aportaciones anuales podrá alcanzar hasta el 50% del salario fijo satisfecho en cada ejercicio al Presidente Ejecutivo, pudiendo su atribución vincularse al cumplimiento de determinadas condiciones.

4.1.3. RETRIBUCIONES EN ESPECIE

Con el objeto de completar el paquete retributivo, el Presidente Ejecutivo podrá disfrutar de retribuciones en especie en línea con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad. Estas retribuciones podrán comprender seguros de vida, seguros de salud o similares, así como el uso de vehículo de la Sociedad, entre otras.

4.1.4. RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL

Esta parte de la retribución se vincula al cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, alineados con la estrategia a medio y largo plazo de la Sociedad.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.

Esta evaluación del grado de consecución de los objetivos se realiza sobre la base de los resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas y analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control. Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable, la Comisión de Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación efectiva con el desempeño profesional del Presidente Ejecutivo, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

La retribución variable anual puede abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones o instrumentos financieros basados en acciones.

Los objetivos cuantitativos, y cualitativos deben ser concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y consistentes con la estrategia a medio y largo plazo.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

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

Los objetivos cuantitativos y los cualitativos cuando ella sea razonablemente posible, tienen asociada una escala de logro, fijada al inicio del ejercicio, que incluye un umbral mínimo por

debajo del cual no se abona incentivo, un nivel *target*, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, específicos para cada métrica a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo:

- **Importe Target**

Se alcanza en caso de cumplimiento estándar de los objetivos preestablecidos, y puede alcanzar hasta el 100% de la retribución fija anual.

- **Importe Máximo**

Se alcanza en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, y puede alcanzar hasta el 120% del *target* (120% de la retribución fija anual).

El nivel de cumplimiento alcanzado es informado anualmente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

4.1.5. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Esta parte de la retribución persigue recompensar el cumplimiento sostenible de los objetivos críticos estratégicos.

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

Además de estos, podrán incluirse objetivos ligados a la sostenibilidad, el medioambiente o el buen gobierno corporativo, teniendo estos un peso, como máximo, del 10% en conjunto.

La Sociedad mantiene vigentes planes de incentivos a largo plazo estructurados en ciclos temporales de tres años de duración cada uno de ellos. Los objetivos serán aprobados por la Comisión de Retribuciones al inicio de cada plan.

La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos y, una vez finalizado cada ciclo, determina el grado de consecución de los objetivos. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección General de Finanzas que facilita información sobre los resultados auditados y analizados en primer término por la Comisión de Auditoría y Control.

La consecución de los objetivos se mide a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados métricas. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por sociedades competidoras.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos, al inicio de cada ciclo se determina una escala de logro para cada una de las métricas que incluye un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel estándar de cumplimiento, en el que se abona el incentivo *target* y un nivel de sobrecumplimiento, en el que se abona el incentivo máximo.

- **Importe Target anualizado**

Se alcanza en caso de cumplimiento estándar de los objetivos preestablecidos, y puede alcanzar hasta el 100% de la retribución fija anual.

- **Importe Máximo anualizado**

Se alcanza en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, y puede alcanzar hasta el 200% del *target* (200% de la retribución fija anual).

El incentivo correspondiente puede abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Las acciones que se entregan derivadas del plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, están sometidas a un periodo de retención de, al menos, un año de duración.

El nivel de cumplimiento alcanzado es informado anualmente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

CONDICIONES DE POLÍTICAS ANTERIORES QUE CONTINÚAN SIENDO DE APLICACIÓN

- Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020

El Presidente participa en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 8 de marzo de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas en su sesión de 19 de julio de 2016.

Las principales condiciones de este plan figuran además en los informes anuales de remuneraciones de los consejeros correspondientes a los ejercicios sociales 2016 y 2017, que están publicados por la CNMV y se encuentran disponibles asimismo en la web corporativa de Inditex.

- Sistema de Ahorro a Largo Plazo

El Presidente mantiene los derechos acumulados en el plan de previsión de aportación definida, instrumentado a través de una póliza de seguro colectivo de vida, cuyas aportaciones se realizaron desde 2011 hasta el 31 de enero de 2015. Las contingencias generales que se

contemplan en dicha póliza son la jubilación (normal o anticipada), incapacidad permanente en activo (en los grados de total/absoluta y gran invalidez) y fallecimiento en activo. Excepcionalmente, también se considerarán los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración.

4.2. CONTROL DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE (“MALUS” Y “CLAWBACK”)

El contrato del Presidente Ejecutivo incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

A este respecto, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al Presidente Ejecutivo de cualquier cantidad en concepto de retribución variable, y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el Presidente Ejecutivo no habría percibido ningún importe, o este hubiera sido inferior al inicialmente entregado, la Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la reclamación de la totalidad, o el exceso, de lo así percibido.

Asimismo, en relación con el Plan del Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, así como con cualquier retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, la Sociedad podrá cancelar, antes de su abono, o reclamar la devolución del pago, total o parcialmente, ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante (i) el periodo anterior a su consolidación, o (ii) los 2 años siguientes a la liquidación del incentivo por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal, según corresponda:

- Pérdidas en el Grupo (EBIT negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;
- Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos y suponga un perjuicio a la Sociedad, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;
- Incumplimiento grave de la normativa interna por parte del Presidente Ejecutivo, acreditado por el Comité de Ética.

4.3 TENENCIA PERMANENTE DE ACCIONES

El Presidente Ejecutivo ha asumido frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal, mientras ostente dicha condición, la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija.

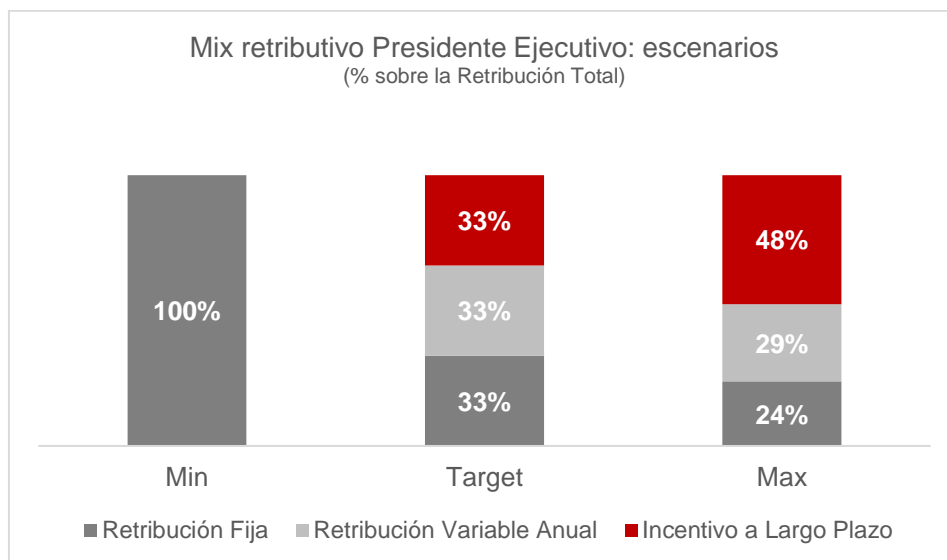
4.4. MIX RETRIBUTIVO

El paquete retributivo del Presidente Ejecutivo se compone de un elemento fijo, un elemento de retribución variable a corto plazo o anual y un elemento de retribución variable a largo plazo o plurianual, en efectivo y/o en acciones.

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.

En un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (*target*), el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado) asciende a un 68% para el Presidente Ejecutivo.

En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total asciende a un 75% para el Presidente Ejecutivo.



4.5. CONDICIONES CONTRACTUALES DEL PRESIDENTE EJECUTIVO

El contrato del Presidente Ejecutivo debe regular su desempeño de las funciones y responsabilidades y ser de naturaleza mercantil e incluir las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Dicho contrato será aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones.

El contrato del Presidente Ejecutivo que, en la actualidad, regula su desempeño de las funciones y responsabilidades fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones.

A continuación se describen de forma resumida las principales condiciones del contrato del Presidente Ejecutivo:

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Duración	El contrato del Presidente Ejecutivo es de duración indefinida.
Preaviso	Tanto en caso de extinción del contrato por determinadas causas imputables a Inditex, como en el supuesto de desistimiento voluntario del Presidente Ejecutivo, deberá mediar un preaviso de tres meses, el cual podrá ser sustituido por una cantidad equivalente a la retribución fija del periodo del preaviso incumplido.

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Cláusula de garantía o blindaje	El Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a dos anualidades, calculada sobre la retribución fija establecida para el año en curso, en los supuestos en que el contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Presidente Ejecutivo motivada en determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos rectores o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad).
Pacto de exclusividad y abstención de competencia post-contractual	<p>Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, el Presidente Ejecutivo deberá prestar sus funciones ejecutivas en exclusiva para la Sociedad y el Grupo Inditex, no pudiendo trabajar directa o indirectamente para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las del Grupo. Se exceptúa el cargo de consejero externo en otras sociedades no concurrentes, dentro de los límites impuestos por el Reglamento del Consejo de Administración.</p> <p>Con respecto al pacto de abstención de competencia post-contractual, y para todos los miembros del Consejo de Administración con independencia de su tipología, el art. 24.3 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que <i>“el consejero que termine su mandato</i></p>

o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social análogo al de la Sociedad durante el plazo de dos años”.

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Presidente Ejecutivo será de aplicación a cualquier consejero que, durante la vigencia de la presente Política, pueda ser designado para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Retribuciones podría proponer para su decisión por el Consejo establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en su anterior puesto con motivo de su cese en éste y consiguiente aceptación de la oferta de Inditex.

Para promociones internas, la Comisión podrá cancelar y/o compensar los incentivos pre-existentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 3 anterior.

6. IMPORTE MÁXIMO DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE LOS CONSEJEROS

El importe de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros será el que resulte de sumar:

- a) Los conceptos señalados en el apartado 4.1 anterior (Retribución Fija, Retribución Variable Anual, Plan de Incentivo a Largo Plazo, Sistemas de ahorro a largo plazo y Retribución en especie), que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte del Presidente Ejecutivo; y
- b) La cantidad fija anual a abonar al conjunto de los consejeros en su condición de tales, que se determinará teniendo en cuenta lo establecido en el apartado 3 anterior. De acuerdo con la composición actual del Consejo de Administraciones y de sus Comisiones, esta cantidad asciende en la actualidad a 2.030 miles de euros.

En caso de cese del Presidente Ejecutivo, a los importes descritos anteriormente debe añadirse el importe al que el Presidente Ejecutivo tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado 4.5 anterior.

En el caso del nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo, a los importes descritos anteriormente debería añadirse el importe al que el nuevo consejero ejecutivo tenga derecho según lo dispuesto en el apartado 5 anterior.

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

7. RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del Presidente Ejecutivo que se encuentran descritas en la presente Política se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

En este sentido, la Política de Remuneraciones del Presidente Ejecutivo se encuentra alineada con la del resto de empleados compartiendo los siguientes principios:

- Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. A este respecto, el profesional de Inditex es remunerado en función de la valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida.
- Al igual que el resto del colectivo de directivos de la Sociedad, una parte significativa de la retribución total del Presidente Ejecutivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor e individuales, todos ellos predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Inditex.
- La retribución variable no está garantizada y, bajo determinadas circunstancias, pueda desaparecer completamente.

A este respecto, los elementos que componen la remuneración del Presidente Ejecutivo por sus funciones ejecutivas se encuentran alineados con los elementos incluidos en el paquete de remuneración del colectivo de directivos de Inditex.

8. VIGENCIA

Esta Política de Remuneraciones permanecerá en vigor durante los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo, previo informe de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Inditex.

* * *