
INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS DE INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) EN RELACIÓN CON LAS NECESIDADES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN RELATIVAS A LA PROPUESTA DE REELECCIÓN DE D. JOSÉ ARNAU SIERRA COMO CONSEJERO DOMINICAL

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe se formula en cumplimiento de la Recomendación 14ª del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) en febrero de 2015 y modificado parcialmente por acuerdo del Consejo de la CNMV de fecha 25 de junio de 2020 (en adelante, el “**CBG**”) y el artículo 5 de la Política de Inditex relativa a la Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de sus Consejeros, aprobada inicialmente por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 9 de diciembre de 2015 y modificada parcialmente en fecha 14 de diciembre de 2020 (en adelante la “**Política de diversidad y Selección de Consejeros**”), en relación con el análisis previo de las necesidades de la Sociedad y de las competencias requeridas por el Consejo de Administración, a la vista de que, en la actualidad, el mandato de un miembro del Consejo de Administración, con la calificación de dominical, está próximo a expirar y cuya reelección deberá proponerse al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas.

II. OBJETO

La Recomendación 14ª del CBG requiere que se asegure “*que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración*” y que “*el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero*”. En el mismo sentido, conforme al apartado 3 de la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones aprobada por la CNMV el 20 de febrero de 2019 (la “**Guía Técnica 1/2019**”), se consideran buenas prácticas analizar las competencias, conocimientos, experiencias y resto de ocupaciones de los consejeros existentes. Asimismo, la Guía Técnica 1/2019 recomienda tener en cuenta la necesidad de una renovación progresiva del Consejo. De conformidad con lo anterior, esta Comisión ha analizado y estudiado las necesidades de la Sociedad y las competencias requeridas por el Consejo de Administración en relación con el proceso anual de nombramientos de consejeros, y en particular, de reelección de D. José Arnau Sierra.

De acuerdo con lo establecido en la normativa interna del Grupo, la composición del Consejo de Administración debe reflejar el compromiso de la Sociedad con la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias, procedencia geográfica, edad y género. En el marco de dicho compromiso con la diversidad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Política de Diversidad y Selección de Consejeros, debe procurarse que la composición del Consejo de Administración de la Sociedad combine personas que cuenten con la experiencia y conocimiento del Grupo, el negocio y del sector *retail* en general, con otras que tengan formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos y sectores.

Asimismo, debe procurarse que el Consejo de Administración alcance una composición

equilibrada en cuanto a categorías de consejeros, con una amplia mayoría de consejeros no ejecutivos y una adecuada proporción entre consejeros dominicales e independientes. En este sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 del Reglamento del Consejo de Administración la proporción de consejeros independientes dentro del Consejo de Administración deberá ser, cuando menos, igual al capital flotante de la Sociedad. Asimismo, de conformidad con lo establecido en la Recomendación 17ª del CBG, la proporción de consejeros independientes debe representar, al menos, la mitad del total de consejeros.

La Comisión de Nombramientos ha realizado un análisis del tamaño, composición, competencias y eficacia del Consejo de Administración, y ha determinado lo siguiente:

- El número actual de consejeros es de once, que se encuentra dentro del límite establecido en los Estatutos Sociales y de la horquilla de entre cinco y quince miembros, señalada en la Recomendación 13ª del CBG.
- De los once consejeros que conforman el Consejo de Administración, dos tienen la condición de consejeros ejecutivos, tres son dominicales y seis la condición de consejeros independientes. Así:
 - o Los consejeros no ejecutivos constituyen la amplia mayoría del Consejo, de conformidad con lo dispuesto en la Recomendación 15ª CBG y la proporción de consejeros independientes se mantiene por encima del 50%, de acuerdo con la Recomendación 17ª del CBG, establecida respecto de compañías de elevada capitalización.
 - o El porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no es mayor que la proporción existente entre el capital de la Sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital, de conformidad con la Recomendación 16ª del CBG.
- El 36,36% del total de los miembros del Consejo de Administración son consejeras, lo que sitúa a la Sociedad cerca de la consecución del nuevo objetivo de representación femenina recientemente asumido e incorporado a la normativa interna del Grupo, de acuerdo con lo recogido la Recomendación 15ª del CBG, esto es, un 40% de mujeres en el Consejo de Administración a alcanzar antes de finalizar el año 2022.
- La antigüedad media de los consejeros independientes en su mandato es de cuatro años.
- Los miembros del Consejo de Administración reúnen, en su conjunto, reconocida solvencia, competencia, experiencia y mérito: (i) en la propia Sociedad, en el Grupo y en el sector *retail*; (ii) en economía y finanzas, así como en contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros; (iii) en cumplimiento normativo y en gobierno corporativo; (iv) en el sector digital y de las nuevas tecnologías; (v) en el campo de la sostenibilidad; (vi) en diferentes mercados geográficos; y (vii) en gestión, liderazgo y estrategia empresarial.

En este sentido, la actual composición del Consejo de Administración combina perfiles que cuentan con experiencia y conocimiento del Grupo, del negocio y del sector *retail* en general, junto con otros perfiles con formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos y sectores.

- La Sociedad cuenta con una estructura de gobierno corporativo que garantiza suficientemente la independencia, a través de una serie de contrapesos que evitan los eventuales riesgos asociados a la acumulación de poderes.

En definitiva, esta Comisión considera que con su actual estructura y composición, el Consejo de Administración de Inditex ha alcanzado un alto nivel de equilibrio y estabilidad, que se materializa en: (i) la composición equilibrada entre las diferentes categorías de consejeros, contando con la presencia de consejeros independientes, dominicales y ejecutivos, pero en todo caso, con una mayoría amplia de consejeros independientes; (ii) una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, con una representación femenina que ha ido aumentando de forma progresiva durante los últimos años, situándose en la actualidad en un porcentaje próximo a la consecución del nuevo objetivo establecido por el Consejo de Administración del 40%, a alcanzar en el 2022; y (iii) un adecuado equilibrio entre habilidades y experiencia, apropiado para los intereses de la Sociedad y del Grupo.

En línea con lo anterior, la Comisión asimismo considera que el Consejo de Administración cuenta con un tamaño que es adecuado para facilitar el diálogo y la interacción entre sus miembros y, además, se ajusta a las dimensiones y complejidad del Grupo y el negocio, y es equiparable al de otras compañías comparables.

En consecuencia, esta Comisión valoraría positivamente que las propuestas de reelección y nombramiento de consejeros, vayan orientadas a mantener o reforzar en el seno del máximo órgano de gobierno y en sus comisiones delegadas: (i) los diferentes perfiles y experiencias alineados con los ejes estratégicos de la Sociedad; (ii) un alto grado de diversidad de, entre otras cuestiones, experiencias profesionales, competencias, capacidades personales, conocimientos sectoriales y edad; (iii) la composición equilibrada entre las distintas categorías de consejeros, asegurando una presencia mayoritaria de consejeros no ejecutivos, así como la presencia de una representación de consejeros dominicales tal, que garantice la existencia de efectivos contrapesos; y (iv) la renovación gradual de sus miembros, combinada con la presencia de perfiles que cuenten con amplia experiencia y conocimiento de la Sociedad, del Grupo, del negocio y del sector retail en general.

En todo caso, en línea con el reciente compromiso adquirido, la Comisión considera que en la selección futura de consejeros debe ser una prioridad impulsar la diversidad de género, sin dejar de lado que todos los nombramientos deben realizarse con arreglo a criterios de idoneidad y méritos.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos entiende que, en términos generales, para que el Consejo de Administración desempeñe un correcto ejercicio de su labor de supervisión debe, en su conjunto, reunir conocida solvencia, competencia, experiencia y mérito: (i) en la propia Sociedad y el Grupo y en el sector retail; (ii) en economía, finanzas, así como en contabilidad, auditoría o gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros; (iii) en sostenibilidad, cumplimiento normativo y gobierno corporativo; (iv) en diferentes mercados geográficos; y (v) en gestión, liderazgo y estrategia empresarial, así como (vi) cada uno de sus miembros, una alta cualificación y honorabilidad profesional y personal y la disponibilidad necesaria para la dedicación que demanda el ejercicio de su cargo.

Es misión de esta Comisión velar por el adecuado funcionamiento y composición del Consejo de Administración y al mismo tiempo seguir avanzando en el cumplimiento de las

recomendaciones y mejores prácticas existentes en materia de gobierno corporativo.

III. CONCLUSIONES

Por lo tanto, el perfil del consejero que se vaya a reelegir en la próxima Junta General de Accionistas, tras el preceptivo informe de esta Comisión y el preceptivo informe justificativo del Consejo de Administración, debe adecuarse a las necesidades de la Sociedad y a las competencias requeridas por el propio Consejo reflejadas en el presente informe, de conformidad con la Recomendación 14^a del CBG y los apartados 3, 4 y 5 de la Guía Técnica 1/2019.

Arteixo, A Coruña (España), a 7 de junio de 2021.