
INFORME QUE FORMULA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA MOTIVADA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS SOCIALES 2021, 2022 Y 2023, INCLUIDA EN EL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 13 Y 14 DE JULIO DE 2021 EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Industria de Diseño Textil, S.A. (en adelante, “**Inditex**” o la “**Sociedad**”) en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y en relación con la nueva política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”), previa propuesta e informe de la Comisión de Retribuciones.

Con arreglo a lo anterior, el Consejo de Administración ha evaluado el informe justificativo de la Comisión de Retribuciones de fecha 7 de junio de 2021 sobre la citada propuesta, en el que se describen los principios básicos de la Política de Remuneraciones, sus líneas generales y las novedades más significativas introducidas con respecto a la política de remuneraciones vigente, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018, previa propuesta motivada de esta Comisión, y con vigencia para los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021.

La propuesta de Política de Remuneraciones que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas estará en vigor durante los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 y, una vez aprobada, resultará de aplicación desde el 1 de febrero de 2021, dejando en consecuencia sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente.

Tal y como se desprende de citado informe, en la elaboración de la propuesta la Comisión ha considerado la oportunidad que brindaba la necesaria aprobación de una nueva política (habida cuenta de que la actualmente vigente está a punto de finalizar) para incorporar las prioridades estratégicas del Grupo a largo plazo e introducir las mejoras técnicas precisas a fin de reforzar su alineamiento con los intereses de los accionistas y restos de grupos de interés de la Sociedad, los criterios de voto de los inversores institucionales y sus asesores de voto (*proxy advisors*) y las recomendaciones y mejores prácticas de buen gobierno corporativo en materia de retribuciones, a nivel nacional e internacional. Asimismo, la Comisión ha tenido en cuenta las exigencias legales de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

En este sentido, en su informe la Comisión ha considerado 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.

Asimismo ha considerado que 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 las prioridades estratégicas a largo plazo de la Sociedad y los intereses de sus accionistas y demás grupos de interés.

En atención a cuanto antecede, el Consejo de Administración, suscribe, en su totalidad, las consideraciones de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de Política de Remuneraciones contenidas en el correspondiente informe de fecha 7 de junio de 2021 y, en cumplimiento del apartado 2, del artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, formula este informe que constituye la propuesta motivada de la Política de Remuneraciones, para su elevación a la Junta General de Accionistas.

El texto de la Política de Remuneraciones junto con esta propuesta motivada y el informe específico de la Comisión de Retribuciones, se pondrán a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

En Arteixo (A Coruña), a 8 de junio de 2021

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 2021, 2022 Y 2023, INCLUIDA EN EL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 13 Y 14 DE JULIO DE 2021 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 8 de junio de 2021, 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 2021, 2022 y 2023 (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 5.3.(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 fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 17 de julio de 2018 para los tres ejercicios siguientes, esto es, los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021 (y modificada parcialmente por la Junta General de Accionistas del 16 de julio de 2019). Por consiguiente, su vigencia finaliza el próximo 31 de enero de 2022.

La propuesta de Política de Remuneraciones que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas estará en vigor durante los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 y, una vez aprobada, resultará de aplicación desde el 1 de febrero de 2021, dejando en consecuencia sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente.

II. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como objetivo fomentar y apoyar el éxito de la estrategia del modelo de negocio, estableciendo niveles de recompensa ajustados a cada situación. Como principio general, la Política de Remuneraciones persigue el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo en el largo plazo, la generación de valor sostenible para el accionista, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y, en definitiva, el alineamiento con los intereses a largo plazo de la 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 ejecutivos.**

- Vinculación con la estrategia del Grupo y *Pay for Performance*: una parte significativa de la remuneración está ligada a la consecución de resultados que reflejan las prioridades estratégicas del Grupo.
- Alineación con los grupos de interés, sostenibilidad y compromiso medioambiental: el diseño de la Política de Remuneraciones se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación sostenible de valor para el accionista.

Los avances en ESG (*Environmental, Social and Governance*) y el compromiso medioambiental son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.

Además, a la hora de determinar la retribución de los consejeros ejecutivos se tiene en cuenta los intereses de los empleados en su conjunto y otros grupos de interés.

- 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 a los que se vincula la retribución variable deben ser establecidos al principio del ejercicio y evaluados por la Comisión de Retribuciones, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de datos y resultados facilitados por distintas Direcciones del Grupo y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda.

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.

✓ **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.

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:

- De conformidad con el artículo 529 *octodecies* de la LSC, la Política de Remuneraciones prevé, en relación con la retribución de los consejeros ejecutivos 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 sus contratos. 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 de los consejeros ejecutivos garantiza un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables:

- La remuneración fija:
 - **Presidente Ejecutivo:** 3.250 miles de euros del Presidente Ejecutivo, que se mantiene invariable desde 2013 y, a petición del Presidente Ejecutivo, seguirá sin cambios durante la vigencia de la presente Política.
 - **Consejero Delegado:** 1.500 miles de euros.

Dichas cuantías constituyen una parte suficiente de la remuneración total en aras de mantener un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración y resultan competitivas con otras empresas comparables del mercado.

- La remuneración variable anual se vincula al cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y consistentes con la estrategia a medio y largo plazo de la Sociedad.

Los objetivos cuantitativos podrán incluir métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. También podrán incluir métricas no financieras con un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo (por ejemplo, desarrollo estratégico de la Sociedad, avances en las políticas de sostenibilidad social corporativa y medioambiental, avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento, desempeño personal, etc.).

Los objetivos financieros y los no financieros, cuando sea razonablemente posible, tienen asociada una escala de logro, fijada al inicio del ejercicio, e incluye un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo alguno, un nivel *target*, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo.

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 incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para el accionista. A su vez, ofrecer un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener a los perfiles clave de la organización.

Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos, concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y consistentes con la estrategia a medio y largo plazo de la Sociedad.

Estos objetivos podrán incluir métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad y métricas de creación de valor. Estas métricas tendrán un peso mínimo del 60% en el conjunto del incentivo. Los objetivos también podrán incluir métricas no financieras.

Además, alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación.

La Política prevé un nivel máximo para cada ciclo.

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, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Las acciones que se entregan derivadas del plan correspondiente están sometidas a un periodo de retención de, al menos, un año de duración.

El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de 3 años. Para ello, la Sociedad mantiene vigentes planes de incentivos a largo plazo estructurados en ciclos temporales.

Los objetivos son aprobados al inicio de cada ciclo, así como la escala de logro para cada una de las métricas que permite calcular el coeficiente de pago alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos. Cada escala incluye un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo alguno, y un nivel de sobrecumplimiento, en el que se abona el incentivo máximo. El nivel de cumplimiento alcanzado es informado anualmente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

- Sistemas de ahorro a largo plazo:

El Presidente Ejecutivo es el único beneficiario de un plan de previsión de aportación definida, instrumentado a través de una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora de reconocido prestigio que opera en el mercado español, en el que participó desde 2011 hasta el 31 de enero de 2015.

La Política propuesta mantiene la posibilidad de nuevas aportaciones.

- Se prevén asimismo determinadas percepciones complementarias, como 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 de los consejeros ejecutivos, vinculados a la consecución de objetivos del Grupo, 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.

Asimismo, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula relativa a la cancelación, antes de su abono, o devolución de los componentes variables (i) ante la

conurrencia 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*”).

Los consejeros ejecutivos han asumido frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal, mientras ostenten dicha condición, la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija.

En este sentido, el Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad del número de acciones antes indicado.

- Asimismo, 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.

Cabe destacar 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.

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.

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. NOVEDADES

La nueva Política de Remuneraciones que se propone mantiene las líneas generales aplicadas en la Política de Remuneraciones vigente si bien, introduce determinadas modificaciones a fin de reforzar su alineamiento con las prioridades estratégicas de la Compañía, con las recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva y con las novedades introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, que se han tenido en cuenta en la elaboración de la propuesta (en términos de refuerzo de la transparencia y la alineación con la política general retributiva de los empleados del Grupo).

A continuación, se resumen las novedades más significativas de la nueva Política de Remuneraciones respecto a los consejeros ejecutivos y su fundamento:

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	
Modificación / Novedad	Fundamento
Incremento de la retribución variable anual target de los consejeros ejecutivos de un 100% a un 120% de su retribución fija e incremento del importe máximo de 120% a 125% del importe target.	<ul style="list-style-type: none"> - Se otorga un mayor peso a la retribución variable para reforzar la ecuación <i>pay for performance</i>. - Se alinea la Política de Remuneraciones de Inditex con la práctica de mercado y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo. <p>En el proceso de toma de decisiones se ha considerado la información retributiva de mercado para primeros ejecutivos en las compañías que componen los índices bursátiles <i>Stoxx Europe 50</i> y <i>Dow Jones Titans Retail 30</i> y en grandes compañías del Ibex-35. Una vez realizado el incremento propuesto, el posicionamiento de la retribución total target se mantiene en las referencias objetivo respecto al mercado y se mejora el alineamiento en términos de mix retributivo.</p>
Posibilidad de aumentar el peso de objetivos no financieros a los que se vincula la retribución variable anual.	Alineamiento del sistema retributivo con el compromiso medioambiental y de sostenibilidad de Inditex
RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO	
Modificación / Novedad	Fundamento

Adecuación del importe máximo de la retribución variable a largo plazo, expresada como porcentaje de la retribución fija.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflejar en la Política los niveles de incentivo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y futuros planes. - Ajustar el porcentaje de la retribución fija sin que se registre cambio alguno en las cuantías máximas absolutas por ciclo.
Posibilidad de aumentar el peso de objetivos no financieros a los que se vincula la retribución variable a largo plazo.	Alineamiento del sistema retributivo con el compromiso medioambiental y de sostenibilidad de Inditex.

TENENCIA DE ACCIONES	
<p>Compromiso por parte del Consejero Delegado de tenencia permanente de un número de acciones equivalente a 2 anualidades de su retribución fija.</p> <p>Hasta alcanzar dicho límite, se compromete a retener las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, durante un periodo de, al menos, 3 años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alineamiento de la retribución del Consejero Delegado con la nueva recomendación 62º del Código de Buen Gobierno. - Fomentar el compromiso a largo plazo del Consejero Delegado.

Adicionalmente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 *septdecies* LSC se ha adecuado el importe de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales, a la composición actual del Consejo de Administraciones y de sus Comisiones. Este importe se establece en 2.480 miles de euros.

V. OTRAS CONSIDERACIONES

En la propuesta de Política de Remuneraciones no se prevén variaciones significativas respecto a la vigente política de remuneraciones, que obtuvo un 99,38% de votos a favor.

En este sentido, cabe indicar que desde la aprobación en 2015 de la primera política de remuneraciones de los consejeros, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios sociales 2016, 2017, 2018 y 2019, 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 particular, la elaboración de la propuesta de esta nueva Política de Remuneraciones se ha tenido en cuenta la opinión recibida por parte de los principales accionistas de Inditex en el proceso periódico de consulta que realiza la Compañía, así como sus votos y opiniones sobre los Informes Anuales de Remuneraciones. Adicionalmente, el Consejo de Administración ha considerado la evaluación llevada a cabo en relación con el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, cuyo desempeño a lo largo del 2020 fue calificado, en línea con ejercicios previos, como excelente.

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.

VI. 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 las prioridades estratégicas 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 y motivado sobre la propuesta de Política de Remuneraciones, para su elevación a la Junta General de Accionistas.

En Arteixo (A Coruña), a 7 de junio de 2021