

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
PARA LOS EJERCICIOS 2021, 2022 Y 2023**

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.

(INDITEX, S.A.)

ÍNDICE

Introducción.....	3
1. Objeto y principios	4
2. Novedades.....	8
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos	10
3.1. Mix retributivo	10
3.2. Elementos retributivos.....	11
3.2.1. Retribución fija.....	11
3.2.2. Sistemas de ahorro a largo plazo.....	12
3.2.3. Retribuciones en especie	13
3.2.4. Retribución variable anual	13
3.2.5. Retribución variable a largo plazo	15
3.2.6. Condiciones de políticas anteriores que continúan siendo de aplicación.....	16
3.3. Control de la retribución variable (malus y clawback).....	17
3.4. Tenencia permanente de acciones	17
3.5. Condiciones contractuales	18
4. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales	20
5. Política de Remuneraciones aplicable a nuevos Consejeros.....	22
6. Proceso de toma de decisiones para la definición, revisión y aplicación de la política de remuneraciones.....	23
6.1. Órganos que intervienen en la toma de decisiones sobre la Política	23
6.2. Consideraciones en el proceso de toma de decisiones sobre la Política	25
6.3. Medidas para evitar conflictos de interés.....	27
7. Relación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros con las condiciones de los empleados de la sociedad	28
8. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la compañía	30
9. Vigencia.....	32

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 8 de junio de 2021, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2021, 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).

Si bien la Política de Remuneraciones es continuista con los principios de la política de remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 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 de 16 de julio de 2019), incluye algunos ajustes que permiten reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, especialmente los accionistas, y con la estrategia del Grupo. En particular, el Consejo de Administración ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta que realiza Inditex. Asimismo, el Consejo ha tomado en consideración las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los Consejeros.

La propuesta de Política de Remuneraciones, así como la propuesta motivada del Consejo de Administración y 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. Una vez aprobada, dicha documentación seguirá disponible en la web corporativa, junto con la fecha de aprobación y el resultado de la votación durante al menos el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.

Las retribuciones y sus correspondientes cuantías incluidas en la presente Política de Remuneraciones se entienden en todo caso referidas a importes brutos, debiendo soportar cada consejero los correspondientes impuestos aplicables, que serán en todo caso a su cargo.

1. OBJETO Y PRINCIPIOS

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 la apropiada en función de las exigencias del mercado y la 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 y fundamentos de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de las funciones ejecutivas son los siguientes:

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	<p>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.</p> <p>Los avances en ESG (<i>Environmental, Social and Governance</i>) y el compromiso medioambiental son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.</p> <p>Además, a la hora de determinar la retribución de los consejeros ejecutivos se tienen en cuenta los intereses de los empleados en su conjunto y otros grupos de interés.</p>
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	Los objetivos a los que se vincula la retribución variable deben ser establecidos por el Consejo de Administración al principio del ejercicio

informadas	<p>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.</p> <p>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.</p>
-------------------	---

Asimismo, los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales 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 y, en general, el resto de grupos de interés.
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.

La Política de Remuneraciones tiene sólidos procesos de gobierno que refuerzan los principios anteriormente descritos y que se reflejan en las siguientes prácticas:

QUÉ HACEMOS

Consejeros ejecutivos

- Vincular la remuneración con los resultados de Inditex (*pay for performance*).
- Alinear la retribución con los intereses de los accionistas y de sus grupos de interés, de forma que una parte de la retribución variable está vinculada a objetivos de sostenibilidad.
- Establecer una retribución variable a largo plazo:
 - Periodo mínimo de medición de objetivos de tres años.
 - Principalmente basada en acciones.
 - Vinculada a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de Inditex, incluyendo objetivos de sostenibilidad. Estos objetivos están alineados con la estrategia sostenible del Grupo, que considera todos los grupos de interés de Inditex, y permiten incentivar el desarrollo de dicha estrategia.
 - Retención de las acciones entregadas durante, al menos, un año.
- Establecer cláusulas *malus* y *clawback* aplicables a cualquier retribución variable.
- Mantener un compromiso de tenencia permanente de acciones equivalente a 2 anualidades de retribución fija.
- Fijar indemnizaciones por terminación de la relación, incluyendo la remuneración por pacto de no competencia, de 2 anualidades de la retribución fija.
- Realizar un proceso periódico de consulta con accionistas institucionales.
- Realizar de forma periódica análisis comparativos de mercado.
- Apoyarse regularmente en asesores externos independientes.

QUÉ NO HACEMOS

Consejeros ejecutivos

- No hay contratos con incrementos salariales garantizados.
- No hay retribuciones variables no sujetas a resultados o garantizadas.
- No se realizan operaciones de cobertura sobre las acciones de la Sociedad durante el periodo de retención.

Consejeros no ejecutivos

- Vincular la remuneración a la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros.

Consejeros no ejecutivos

- No participan en fórmulas retributivas vinculadas a los resultados de la Sociedad o al desempeño personal.
 - No perciben su remuneración mediante entrega de acciones.
 - No se abonan indemnizaciones por terminación de su vinculación con la Sociedad.
 - No participan en sistemas de previsión social o en otros beneficios sociales.
-

2. NOVEDADES

Esta nueva Política de Remuneraciones **mantiene las líneas generales** aplicadas en la **anterior política** aprobada por la Junta General de Accionistas de 17 de julio de 2018 con un 99,38% de votos a favor.

También 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.

Los **cambios significativos** que se han introducido en la presente Política de Remuneraciones se detallan a continuación junto con las razones de su propuesta:

- **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 un 120% a un 125% del importe *target*.
 - Se otorga un mayor peso a la retribución variable para reforzar la ecuación *pay for performance*.
 - Se alinea la Política de Remuneraciones de Inditex con la práctica de mercado y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo. 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 Stoxx Europe 50 y Dow Jones Titans Retail 30 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.
- Adecuación del importe máximo de la retribución variable a largo plazo, expresada como porcentaje de la retribución fija, para reflejar los niveles de incentivo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y futuros planes.
 - Se ajusta el porcentaje que representa sobre la retribución fija sin que se registre cambio alguno en las cuantías máximas absolutas por ciclo.
- Posibilidad de **augmentar el peso de objetivos no financieros** a los que se vincula la retribución variable anual y a largo plazo.
 - Se adapta el sistema retributivo para que esté alineado con el **compromiso medioambiental y de sostenibilidad de Inditex**.
- **Compromiso** por parte del **Consejero Delegado de tenencia permanente** de un número de **acciones** equivalente a 2 anualidades de su retribución fija. 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.

- Se cumple con ello con las recomendaciones vigentes en materia de gobierno corporativo.
- **Adecuación del 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.
- Se adapta el importe al tamaño y composición actual del Consejo de Administración.

Además, se han reforzado algunos apartados para dar cumplimiento a los requerimientos establecidos 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.

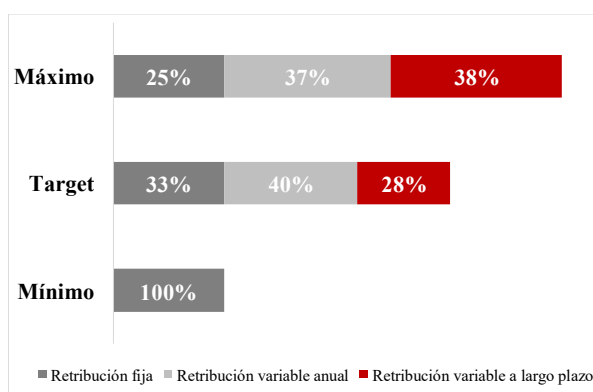
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

3.1. Mix retributivo

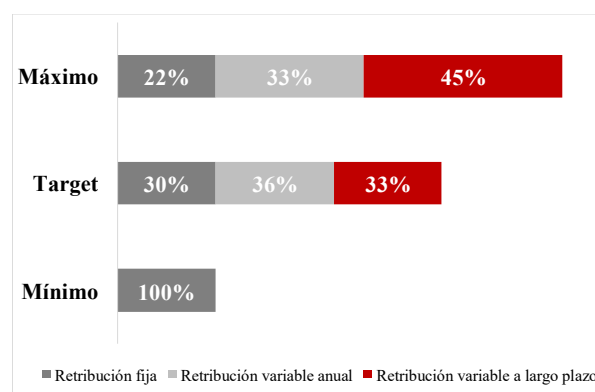
La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone principalmente de un elemento fijo, un elemento de retribución variable a corto plazo o anual y un elemento de retribución variable a largo plazo o plurianual, en efectivo y/o en acciones.

A continuación, se muestra el nivel de retribución potencial para cada consejero ejecutivo en relación con el ejercicio social 2021, teniendo en cuenta los diferentes escenarios de cumplimiento de objetivos, de acuerdo con esta Política de Remuneraciones:

PRESIDENTE EJECUTIVO



CONSEJERO DELEGADO



Los posibles resultados para cada consejero ejecutivo y las hipótesis en las que están basados se indican a continuación:

Retribución fija¹	Todos los escenarios	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 3.250 miles de euros • Consejero Delegado: 1.500 miles de euros
	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> • No se abonaría el incentivo
Retribución variable anual	Target	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 120% de la retribución fija • Consejero Delegado: 120% de la retribución fija
	Máximo	<ul style="list-style-type: none"> • 125% del importe <i>target</i>
Retribución variable a largo plazo (por ciclo)²	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> • No se abonaría el incentivo
	Target	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 2.720 miles de euros • Consejero Delegado: 1.800 miles de euros
	Máximo	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Ejecutivo: 185% del <i>target</i> • Consejero Delegado: 185% del <i>target</i>

1. No se han incluido planes de retribución en especie ni sistemas de ahorro a largo plazo dado que el importe total no es significativo en relación con la retribución total. Los consejeros ejecutivos pueden percibir la remuneración correspondiente por su

pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones.

2. Excluye cualquier potencial variación en el precio de la acción.

La distribución de los elementos retributivos (mix retributivo) en los distintos escenarios retributivos de cumplimiento de los objetivos garantiza que la retribución fija represente una proporción significativa de la retribución total, con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios.

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, bajo determinadas circunstancias, es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la retribución total. En ningún caso existen remuneraciones variables garantizadas.

En un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (*target*), el peso de retribución variable o en riesgo respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado) representaría en torno a un 70%. En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total podría alcanzar hasta aproximadamente un 80% para los consejeros ejecutivos.

3.2. Elementos retributivos

Sin perjuicio de las retribuciones que les corresponda percibir por su condición de consejero con arreglo a lo previsto en el apartado 4, la retribución que pueden percibir los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas se compone de una serie de elementos que conforman el siguiente paquete retributivo:

3.2.1. Retribución fija

Propósito

Atraer y retener a los consejeros ejecutivos del perfil requerido para alcanzar los objetivos estratégicos, así como recompensar el desempeño de sus funciones de alta dirección de forma coherente con la responsabilidad, el liderazgo y contribución personal dentro de la organización.

Importe

- Presidente Ejecutivo: 3.250 miles de euros, que se abonarán en 14 pagas. Este importe se mantiene inalterado desde el ejercicio social 2013 y, a petición del Presidente Ejecutivo, seguirá sin cambios durante la vigencia de la presente Política.
- Consejero Delegado: 1.500 miles de euros, que se abonarán en 14 pagas.

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.

Funcionamiento

Se habilita la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe motivado de la Comisión de Retribuciones, acuerde revisar la retribución fija durante el periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones. Las modificaciones que se acuerden deberán justificarse con base en los siguientes criterios, entre otros:

- Los resultados del Grupo.
- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- La coherencia con la evolución de las remuneraciones del equipo directivo y de los empleados en su conjunto.
- Las referencias de mercado en sociedades comparables.

Adicionalmente, se tratará de adecuar las potenciales revisiones que se lleven a cabo para mantener un peso relativo entre la retribución del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado acorde con la distribución de funciones entre ellos.

Las razones subyacentes de estas revisiones se explicarán, en su caso, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

No está previsto que la retribución fija de los consejeros ejecutivos registre cambios durante la vigencia de la presente Política.

3.2.2. Sistemas de ahorro a largo plazo

Los consejeros, salvo el Presidente Ejecutivo, no son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo. Desde 2011 hasta el 31 de enero de 2015, el Presidente Ejecutivo participó en 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.

Las aportaciones al plan de previsión se realizaron a cargo de Inditex por una sola vez, en los meses de septiembre de cada uno de los años a los que se refiere el párrafo anterior. El importe de dichas aportaciones anuales era el equivalente al 50% del salario fijo satisfecho, en cada ejercicio, por Inditex al Presidente Ejecutivo.

La presente Política mantiene la posibilidad de nuevas aportaciones, ya contemplada en las Políticas de Remuneraciones previas.

Propósito

Proporcionar beneficios post-jubilación competitivos.

Importe

El importe de las aportaciones anuales podrá alcanzar hasta el 50% de la retribución fija satisfecha en cada ejercicio al Presidente Ejecutivo, pudiendo su atribución vincularse al cumplimiento de determinadas condiciones.

Funcionamiento

El Presidente Ejecutivo 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.

3.2.3. Retribuciones en especie

Propósito

Completar el paquete retributivo y ofrecer una retribución total competitiva con la práctica de mercado.

Funcionamiento

Los consejeros ejecutivos podrán 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.

3.2.4. Retribución variable anual

Propósito

Incentivar y recompensar la consecución de determinados objetivos anuales financieros, no financieros y/o individuales, que sean coherentes con la estrategia y estén alineados con los intereses de los accionistas.

Importe

- *Target*: se alcanza en caso de cumplimiento estándar de los objetivos preestablecidos y será equivalente a un 120% de la retribución fija anual.
- *Máximo*: se alcanza en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos y será equivalente a un 125% del importe *target*.

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

Métricas

La retribución variable anual 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 (por ejemplo, ventas, margen de contribución, EBITDA o métricas de retorno) con un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. 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.).

Funcionamiento

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 se realiza sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General –Dirección de Cumplimiento Normativo–, el Departamento de Desarrollo Corporativo y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda.

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 y del Consejero Delegado, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter financiero se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Los objetivos financieros y los no financieros, cuando sea razonablemente posible, tienen asociada una escala de logro. Dicha escala, fijada al inicio de cada ejercicio, 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, a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo. Las escalas de logro son específicas para cada métrica, ya que se determinan y calibran en función de la variabilidad de cada una de ellas y del nivel de exigencia del objetivo. En este sentido, las escalas pueden tener diferentes pendientes (esto es, relación entre el nivel de consecución y el nivel de pago). Adicionalmente, respecto a un mismo objetivo, la escala puede incluir diferentes niveles de recompensa entre el cumplimiento mínimo y el *target*, y entre el cumplimiento *target* y el máximo.

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

La retribución variable anual puede abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, netas en su caso de los impuestos aplicables, o instrumentos financieros basados en acciones.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los consejeros ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos

establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades, la situación del negocio, y las recomendaciones y las mejores prácticas que en materia retributiva se produzcan en el mercado, y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

3.2.5. Retribución variable a largo plazo

Propósito

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.

Importe

Máximo para cada ciclo: hasta el 225% de la retribución fija anual. Se alcanza a partir de un nivel de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

Métricas

La retribución variable a largo plazo 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 (por ejemplo, ventas, EBITDA, beneficio antes de impuestos) y métricas de creación de valor (por ejemplo, retorno total para el accionista). Estas métricas tendrán un peso mínimo del 60% en el conjunto del incentivo. Los objetivos también podrán incluir métricas no financieras (por ejemplo, indicadores de sostenibilidad, medioambiente o buen gobierno corporativo).

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.

Funcionamiento

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 periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de 3 años.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones la aprobación de los objetivos 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. La escala incluirá un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel de sobrecumplimiento, en el que se abona el incentivo máximo.

La Comisión realizará un seguimiento anual de los objetivos y, una finalizado el ciclo, la evaluación de su cumplimiento. Esta evaluación se realiza sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General –Dirección de Cumplimiento Normativo–, el Departamento de Desarrollo Corporativo y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda.

Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable 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.

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.

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

3.2.6. Condiciones de políticas anteriores que continúan siendo de aplicación

- **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023**

Los consejeros ejecutivos participan en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de julio de 2019, conforme a lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 31 de los Estatutos Sociales.

Las principales condiciones de este Plan figuran además en los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios sociales 2019 y 2020, 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.

3.3. Control de la retribución variable (malus y clawback)

Los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen 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 a algunos de los consejeros ejecutivos 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, los consejeros ejecutivos no habrían percibido ningún importe, o estos hubieran sido inferior al inicialmente entregado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá reclamar al consejero ejecutivo (continúe o no vinculado a la Sociedad en el momento de la reclamación) el reembolso de la totalidad, o del exceso, de lo así percibido, y este vendrá obligado a efectuarlo.

Asimismo, en relación con el Plan del Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, 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 de los consejeros ejecutivos, acreditado por el Comité de Ética.

3.4. Tenencia permanente de acciones

El Presidente ha 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.

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 de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija.

3.5. Condiciones contractuales

El contrato de los consejeros ejecutivos debe regular su desempeño de las funciones y responsabilidades propias de su cargo, 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, por mayoría de dos tercios de los miembros del Consejo de Administración y con la abstención del consejero ejecutivo afectado.

El contrato de los consejeros ejecutivos 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, en la forma anteriormente indicada.

A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones del contrato de los consejeros ejecutivos:

Elemento	Descripción
Duración	Los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado son 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 consejero 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.
Cláusula de garantía o blindaje	Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a dos anualidades, calculada sobre sus respectivas retribuciones fijas establecidas para el año en curso, en los supuestos en que el correspondiente contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Presidente Ejecutivo o del Consejero Delegado, 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	Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, los consejeros ejecutivos deberán prestar sus funciones de alta dirección 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 Inditex.

Elemento	Descripción
	<p>Se exceptúa el cargo de consejero externo en otras compañías no concurrentes, dentro de los límites impuestos por el Reglamento del Consejo de Administración.</p> <p>Con arreglo a los términos y condiciones de sus respectivos contratos, de la antes citada indemnización por extinción del contrato, la parte correspondiente a un (1) año, de la correspondiente anualidad pactada, se entiende como compensación de la obligación de no competencia.</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 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”</i>.</p>

4. 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 fueron aprobados por la Junta General de Accionistas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 31 de los Estatutos Sociales y se vienen aplicando sin variación desde el ejercicio 2011:

Elemento	Importe anual
Retribución por pertenencia al Consejo	100.000 euros
Retribución adicional por el desempeño del cargo de Vicepresidente del Consejo	80.000 euros
Retribución adicional por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración	50.000 euros
Retribución adicional por el desempeño del cargo de Presidente de alguna de las Comisiones del Consejo de Administración	50.000 euros

Las citadas cantidades son independientes y plenamente compatibles entre sí.

A excepción de la remuneración del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado 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.

El importe de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales, de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administraciones y de sus Comisiones, es 2.480 miles de euros.

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.

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.

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros ejecutivos 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. En su caso, la Comisión tratará de reflejar la naturaleza, el momento y el valor de los incentivos a los que se ha renunciado.

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 4 anterior. En el caso de que se designe un consejero no ejecutivo con unas funciones y responsabilidades diferentes, la remuneración se comparará y establecerá en función de perfiles comparables en compañías de tamaño y complejidad similar.

6. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA DEFINICIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

6.1. Órganos que intervienen en la toma de decisiones sobre la Política

A continuación, se describen los procedimientos y los órganos de la Sociedad competentes en relación con la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones.

1. Junta General de Accionistas

De conformidad con lo establecido en los artículos 217, 219, 529 *septdecies* y 529 *novodecies* de la LSC, le corresponden las siguientes funciones:

- Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, al menos cada tres años.
- Determinar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- Aprobar de forma separada los planes de incentivos que conlleven la entrega de acciones o de instrumentos financieros sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

2. Consejo de Administración

De conformidad con lo establecido en los artículos 249 y 249 bis de la LSC, el Consejo de Administración tiene las siguientes facultades indelegables:

- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.
- La aprobación del contrato de los consejeros ejecutivos donde, entre otros, se detallan todos los conceptos por los que pueden obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro.

3. Comisión de Retribuciones

Asume el rol principal en cuanto a la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

De conformidad con las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, así como en la Política de Remuneraciones de Consejeros, 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:

a) Determinación de la Política de Remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración la Política 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 vigente en cada momento.

b) Aplicación de la Política de Remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración 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 elabora una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.
- Proponer al Consejo de Administración los objetivos de cada ciclo de retribución variable a largo plazo dentro de los límites fijados en los correspondientes acuerdos de la Junta General de Accionistas. 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.
- Esta evaluación de los objetivos y su grado de consecución a los que se vincula la retribución variable, anual y a largo plazo, se realiza sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General –Dirección de Cumplimiento Normativo–, el Departamento de Desarrollo Corporativo y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda. Con arreglo a lo anterior, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable 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.

- 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 ejecutivos basadas 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.
- Revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y verificar su coherencia con las políticas retributivas vigentes.

c) Revisión de la Política de Remuneraciones:

- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, verificando que sea coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad y que esté alineada con su estrategia a corto, medio y largo plazo y con las condiciones de mercado, valorando si contribuye a la creación de valor sostenible, y a un control y gestión adecuados de los riesgos.

d) 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, en la memoria de las cuentas anuales y en los estados financieros intermedios de la Sociedad.

4. Comisión de Auditoría y Cumplimiento

Tal y como se ha descrito anteriormente, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento analiza los resultados de la Sociedad, facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General –Dirección de Cumplimiento Normativo–, el Departamento de Desarrollo Corporativo y el Departamento de Sostenibilidad, sobre los que se basará la evaluación del grado de consecución de los objetivos financieros y no financieros a los que se vincula tanto la retribución variable anual como la retribución variable a largo plazo.

5. Comisión de Sostenibilidad

Esta Comisión es la encargada de supervisar proponer al Consejo de Administración la estrategia y objetivos de sostenibilidad y de realizar el seguimiento de su implementación y la evaluación del grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico, con base en la información que le facilita periódicamente el Departamento de Sostenibilidad.

6. Comisión de Nombramientos

Esta Comisión asume un rol fundamental en el proceso de evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos, al que se vincula la retribución variable anual.

6.2. Consideraciones en el proceso de toma de decisiones sobre la Política

Opiniones de los accionistas y grupos de interés

En la elaboración de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración considera tanto el entorno externo en el que opera la Compañía como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a los accionistas institucionales. En concreto, el Consejo considera la información de inversores institucionales y *proxy advisors*, recibida en el proceso periódico de consulta que realiza Inditex, así como las recomendaciones, mejores prácticas y tendencias retributivas nacionales e internacionales.

Condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y del equipo directivo

Existe un claro alineamiento entre las estructuras retributivas de los directivos, incluyendo los consejeros ejecutivos, y del resto de empleados, en la forma en que se siguen los mismos principios retributivos, así como la mecánica del proceso de revisión salarial y el diseño de los incentivos, que son ampliamente consistentes en toda la organización.

En general, una proporción mucho mayor de la retribución total de los consejeros ejecutivos está vinculada a los resultados de la Compañía, en comparación con el resto de los empleados, por lo que la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio, con lo que se persigue alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas.

Cuando procede se informa al Consejo de Administración y a la Comisión de Retribuciones sobre la estructura y la cuantía de la estructura retributiva de todos los empleados. La Comisión propone al Consejo de Administración decisiones sobre acuerdos específicos de la retribución de los consejeros ejecutivos y altos directivos en el contexto más amplio de la remuneración de los empleados del Grupo.

El apartado 7 contiene más información sobre estas cuestiones.

Condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías similares. La remuneración de los consejeros no ejecutivos se compara con las de otras compañías del Ibex-35. La remuneración de los consejeros ejecutivos se compara con varios grupos de compañías, seleccionados con base en criterios objetivos de actividad, dimensión y alcance geográfico de las operaciones, entre otros. Como resultado, se consideran compañías de índices como, por ejemplo, Dow Jones Titans Retail 30, Stoxx Europe 50, Ibex-35.

Asesoramiento externo independiente

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.

6.3. Medidas para evitar conflictos de interés

En relación con las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de interés, el art. 34 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones. Los arts. 33 y 35 a 37 del Reglamento del Consejo regulan la obligación de no competencia, el uso de los activos sociales, la utilización de información no pública con fines privados y el aprovechamiento de las oportunidades de negocio de la Sociedad. Por otro lado, el art. 39 dispone los aspectos concretos sobre los que el consejero deberá informar a la Compañía.

Además, el art. 1 del Reglamento del Consejo de Administración establece que las normas de conducta para consejeros serán aplicables, en la medida en que resulten compatibles con su específica naturaleza, a los altos directivos de la Sociedad, en concreto, los arts. 32 (deber de confidencialidad); 34 (conflictos de interés), en lo concerniente al deber de información a la Sociedad; 35 (uso de activos sociales); 36 (información no pública); 37 (oportunidades de negocios) y 38 (prohibición de prevalimiento del cargo).

Asimismo, y con respecto a los consejeros y a los accionistas significativos, el art. 40 del Reglamento del Consejo establece las reglas ante “transacciones con consejeros y accionistas significativos”. Entre las facultades que tienen atribuidas la Comisión de Auditoría y Cumplimiento figuran la de informar las transacciones con personas vinculadas. A la vista de dicho informe, corresponde al Consejo de Administración aprobar, en su caso, la transacción.

Por otra parte, el apartado 4.8 del Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo regula los criterios de actuación de los empleados de Inditex ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía, así como las situaciones que deben ser comunicadas al Comité de Ética.

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

Los criterios de actuación en cuestiones retributivas de los empleados buscan adaptarse, en todo momento, a cada uno de los 60 mercados y ámbitos laborales en los que opera el Grupo, siempre en el marco de la cultura y los valores de Inditex y atendiendo a la identidad propia de cada una de las marcas comerciales.

Por este motivo, se promueve que el estándar retributivo se adapte a la realidad local de cada mercado, fijando las retribuciones en línea con las prácticas de referencia de cada uno de esos mercados en moneda local, lo que significa que existen referencias salariales diferentes entre unos mercados y otros.

La política retributiva de Inditex garantiza 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 su valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida. La retribución en Inditex se caracteriza por un componente fijo y otra variable.

En concreto, la retribución fija se establece en función de la experiencia, de la contribución personal al puesto, de la coherencia con la responsabilidad dentro de la organización y del mercado, en consonancia con los criterios aplicables a los consejeros ejecutivos.

Por su parte, la retribución variable es uno de los elementos fundamentales de la política de compensación de Inditex y se aplica a empleados de todas las áreas de actividad del Grupo. La retribución variable depende en su totalidad de indicadores predefinidos, cuantificables y medibles, todos ellos vinculados a los resultados de la Sociedad. Se establecen niveles adecuados de diferenciación para garantizar que la remuneración se invierte en el talento que tendrá la mayor contribución en la ejecución de la estrategia de Inditex. En general, una proporción mucho mayor de la retribución total de los consejeros ejecutivos está vinculada a los resultados de la Compañía, en comparación con el resto de los empleados, por lo que la retribución aumentará o disminuirá de acuerdo con los resultados del negocio y así se alinean los intereses de los Consejeros Ejecutivos y de los accionistas.

En consonancia con los valores de transparencia, orientación a resultados y sencillez, se alinean los objetivos del Grupo en materia de sostenibilidad con los de las personas de oficina en materia de retribución. De esta forma, el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad forma parte de la retribución variable de los empleados de oficina, incluidos los consejeros ejecutivos. Esto refuerza el compromiso con las personas en esta materia, así como el hecho de que las retribuciones variables estén completamente ligados a los resultados de negocio.

Cuando así procede, se informa al Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones sobre la estructura y la cuantía de la estructura retributiva de todos los empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de

Retribuciones, también considera los presupuestos anuales de incremento salarial para los empleados, así como la retribución del equipo directivo.

8. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

A continuación, se detallan las características de la Política de Remuneraciones que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.

El diseño de la política retributiva es coherente con la estrategia de la Sociedad y está orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone principalmente de los siguientes elementos retributivos: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable a largo plazo.

Los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

El peso de la retribución variable anual y largo plazo en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar si sitúa en torno a un 70% de la retribución total.

- Los planes de retribución variable a largo plazo están diseñados como planes plurianuales, para asegurar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede y se abona principalmente en acciones y está sujeta a la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.
- Las métricas establecidas tanto en la retribución variable anual como en la retribución variable a largo plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros. Estos objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo. Algunos ejemplos de métricas se incluyen en los apartados 3.2.4 y 3.2.5 anteriores y los establecidos para cada año se pueden consultar en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Además, las medidas indicadas a continuación permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con los objetivos a largo plazo, los valores y los intereses de la Compañía:

- La Comisión de Retribuciones tiene la responsabilidad de revisar, analizar y supervisar la aplicación de la Política de Remuneraciones. Los altos directivos también entran dentro del ámbito de competencia de la Comisión. Este grupo incluye profesionales cuyas actividades pueden tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad.

- Como se ha indicado anteriormente, las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Sostenibilidad y de Nombramientos participan en el proceso de toma de decisiones en relación con la retribución variable de los consejeros ejecutivos.
- La Comisión de Retribuciones está integrada en su totalidad por consejeros que son, a su vez, miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, órgano encargado de supervisar y evaluar los riesgos del Grupo, incluyendo los riesgos no financieros. La existencia de Consejeros comunes en ambas comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las discusiones de ambas comisiones y en las propuestas presentadas al Consejo, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales y a largo plazo.
- No existe remuneración variable garantizada.
- La Política incluye un control *ex-post* de la retribución variable (*malus* y *clawback*) si se producen las circunstancias descritas en el apartado 3.3. anterior.
- La Política de Remuneraciones y su aplicación está sometida a un proceso de revisión periódico por parte de la Comisión de Retribuciones, a fin de asegurar (i) su coherencia con las circunstancias particulares de la Compañía, (ii) el alineamiento con la estrategia a corto, medio y largo plazo del Grupo y con las condiciones de mercado y (iii) el control y gestión adecuados de los riesgos.
- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, éstos han asumido un compromiso de tenencia permanente de acciones descrito en el apartado 3.4 anterior.

9. VIGENCIA

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, someterá esta nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 y, una vez aprobada, resultará de aplicación en el ejercicio social 2021, dejando en consecuencia sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018, y cuya vigencia finalizaba el 31 de enero de 2022.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios sociales (2021, 2022 y 2023), 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.

* * *