



**Informe de Funcionamiento de la
Comisión de Retribuciones
de Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX, S.A.)
Ejercicio social 2020**

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. La Comisión de Retribuciones: origen y evolución, regulación y composición	3
a. Origen y evolución.....	3
b. Regulación, misión y competencias.....	3
c. Composición.....	5
3. Actividades de la Comisión de Retribuciones: Sesiones celebradas, asuntos tratados, informes y comparecientes.....	8
a. Funcionamiento.....	8
b. Actividades: Sesiones celebradas, asuntos tratados, informes y comparecientes	9
4. Principales líneas de actuación.....	10
5. Principales relaciones de la Comisión de Retribuciones	12
A. Con la Junta General de Accionistas.....	12
B. Con el Consejo de Administración.....	12
C. Con las Comisiones consultivas del Consejo de Administración.....	12
D. Con el Presidente Ejecutivo, con el Consejero Delegado y con la Alta Dirección.....	12
E. Con el Consejero Independiente Coordinador	12
F. Con el Departamento de Recursos Humanos	13
G. Con los asesores externos.....	13
6. Evaluación del funcionamiento y desempeño de la Comisión de Retribuciones	13
7. Seguimiento de Guías Prácticas	13
8. Desviaciones significativas.....	14
9. Conclusiones.....	14
10. Fecha de formulación y aprobación del informe.....	14

1. Introducción

El presente Informe Anual de Funcionamiento de la Comisión de Retribuciones de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, "**Inditex**" o la "**Sociedad**"), se formula por dicha Comisión de acuerdo con lo dispuesto en la Recomendación 6ª del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**") en febrero de 2015 y modificado parcialmente por acuerdo del Consejo de la CNMV de fecha 25 de junio de 2020 (en adelante, el "**CBG**"), el apartado 11 de la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "**Guía Técnica 1/2019**") y el artículo 19.3 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Este informe se realiza anualmente desde el ejercicio social 2005 en relación con la extinta Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Debido al desdoblamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tal y como se explica en el apartado 2 siguiente, y a la asunción por la Comisión de Retribuciones de parte de sus funciones, el informe en relación estrictamente con el funcionamiento de dicha Comisión se realiza por primera vez en el ejercicio social 2016.

2. La Comisión de Retribuciones: origen y evolución, regulación y composición

a. Origen y evolución

La actual Comisión de Retribuciones tiene su origen en la extinta Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Con motivo de la Recomendación 48ª del CBG, el Consejo de Administración, en su sesión de 9 de junio de 2015, acordó el desdoblamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos comisiones separadas y de nueva creación, la Comisión de Nombramientos y la Comisión de Retribuciones.

Posteriormente, el 14 de julio de 2015, la Junta General de Accionistas aprobó la modificación de los Estatutos Sociales de la Sociedad con el fin de adaptarlos a las últimas novedades legislativas y Recomendaciones del CBG, quedando aprobado definitivamente el desdoblamiento de la Comisión de Nombramientos y la Comisión de Retribuciones en una Comisión de Nombramientos y una Comisión de Retribuciones.

Desde entonces, el Consejo de Administración ha ido modificando sus normas de gobierno corporativo en línea con las tendencias más exigentes en esta materia.

Destacan entre las sucesivas modificaciones realizadas en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones la llevada a cabo en el ejercicio social 2019 con la finalidad de, entre otras, adecuar su contenido a los principios y recomendaciones contenidos en la Guía Técnica 1/2019.

b. Regulación, misión y competencias

Regulación

La regulación de la Comisión de Retribuciones se encuentra en el artículo 30 de los Estatutos Sociales, en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, y más específicamente, en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

El texto vigente del Reglamento de la Comisión de Retribuciones se mantiene permanentemente actualizado en la web corporativa (www.inditex.com), en la pestaña de "Buen Gobierno Corporativo" de la sección "Compliance".

Misión y competencias

Por su parte, la misión y competencias de la Comisión de Retribuciones se encuentran recogidas en los artículos 5 y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, respectivamente.

Así, el artículo 5 del referido Reglamento establece como responsabilidades básicas de la Comisión las siguientes:

- (a) *"Proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos, así como su revisión y actualización periódica;*
- (b) *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, así como 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, de conformidad con lo previsto en el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas;*
- (c) *Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;*
- (d) *Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y*
- (e) *Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión."*

Por su parte, el artículo 6 desarrolla las competencias de la Comisión relativas a las remuneraciones y a la política de remuneraciones de consejeros y altos directivos:

"Con relación a las remuneraciones y la política de remuneraciones de consejeros y altos directivos, la Comisión tiene como principales funciones:

- (a) *Revisar periódicamente la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos, 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, y valorando si contribuye a la creación de valor sostenible y a un control y gestión adecuados de los riesgos;*

- (b) Predeterminar un proceso transparente de elaboración de la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros y altos directivos;*
- (c) Evaluar la conveniencia de contratar los servicios de un asesor externo para elaborar la política de remuneraciones y, en su caso, valorar adecuadamente su independencia;*
- (d) Garantizar que la remuneración individual de cada consejero o alto directivo sea proporcionada a la de los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad;*
- (e) Proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos para su aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese anticipado en sus funciones 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 aprobada por la Junta General de Accionistas;*
- (f) Revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección y verificar su coherencia con las políticas retributivas vigentes;*
- (g) Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con el ejercicio anterior para determinar la propuesta sobre las remuneraciones individuales, incluyendo los componentes variables;*
- (h) Verificar que la política de remuneraciones sea aplicada adecuadamente;*
- (i) 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 y altos directivos contenida en los documentos corporativos, en la memoria de las cuentas anuales y estados financieros intermedios de la Sociedad; y*
- (j) Proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que correspondan.”*

c. Composición

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 30 de los Estatutos Sociales, 17 del Reglamento del Consejo de Administración y 7 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, la Comisión debe estar integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete consejeros externos designados por el propio Consejo de Administración, que deben ser en su mayoría consejeros independientes.

En la actualidad, la Comisión se compone de un total de cinco miembros, todos ellos consejeros externos, de los cuales, 4 tienen la calificación de independientes, lo que representa un 80% del total.

Durante el ejercicio social 2020 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones relacionadas con la composición de la Comisión de Retribuciones: el 14 de julio de 2020, la Junta General

de Accionistas aprobó, entre otros, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, la reelección de la Baronesa Denise Patricia Kingsmill como miembro del Consejo de Administración, con la calificación de consejera independiente. La reelección de la consejera conllevó su continuidad como miembro de la Comisión de Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.2. del Reglamento del Consejo de Administración.

En consecuencia, la composición de la Comisión de Retribuciones a 31 de enero de 2021 es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipo de consejero	Fecha primer nombramiento
D. Rodrigo Echenique Gordillo ¹	Presidente	Externo independiente	14-07-2015
Bns. Denise Patricia Kingsmill	Vocal	Externa independiente	19-07-2016
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal	Externo independiente	14-07-2015
D. José Luis Duran Schulz	Vocal	Externo independiente	14-07-2015
D. José Arnau Sierra	Vocal	Externo dominical	14-07-2015

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.4 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, durante el ejercicio social 2020 ha actuado como Secretario no miembro de la Comisión, D. Antonio Abril Abadín. El Consejo de Administración en su sesión de fecha 9 de marzo de 2021 tomó razón de la renuncia del Sr. Abril Abadín como Secretario General y del Consejo de Inditex y de sus comisiones delegadas, aprobando el nombramiento, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, de D. Óscar García Maceiras, como nuevo Secretario General y del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas.

En la determinación de los miembros que van a formar parte de esta Comisión, se valora que los mismos y, de forma especial, su Presidente, tengan conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar, incluyendo, entre otras, el análisis y evaluación estratégica de recursos humanos y el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos.

¹ El Sr. Echenique Gordillo fue designado Presidente de la Comisión de Retribuciones en fecha 14 de julio de 2015 y fue reelegido en tal cargo el 17 de julio de 2018. No obstante lo anterior, ya venía desempeñando tal función en la antigua Comisión de Nombramientos y Retribuciones, desde el 15 de julio de 2014.

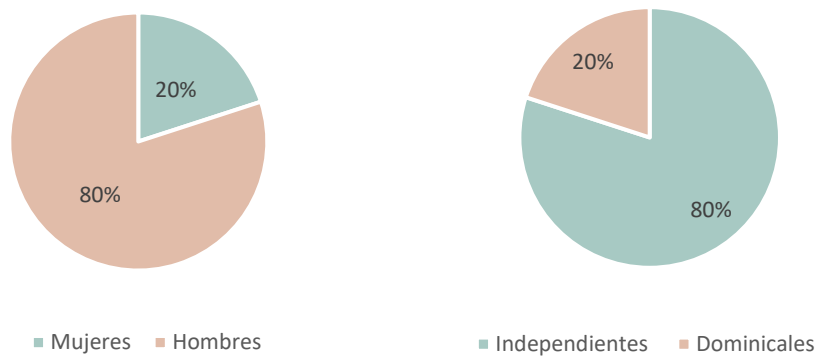
A continuación, se incluye un resumen de la experiencia, conocimientos y méritos de los miembros de la Comisión de Retribuciones:

- El Sr. Echenique Gordillo tiene formación jurídica y es Abogado del Estado en excedencia. Ha complementado su experiencia profesional en el ámbito de la gestión y dirección ejecutiva de empresas pertenecientes al sector bancario, principalmente. También cuenta con una dilatada experiencia en la participación de consejos de administración de múltiples compañías pertenecientes a distintos sectores.
- La Bns. Kingsmill tiene formación jurídica, en el ámbito del derecho laboral y de la competencia, habiendo asesorado asimismo en materia de retribuciones y planes de compensación. Además, ha presidido y sido miembro de numerosas comisiones de retribuciones en un gran número de compañías internacionales. Cuenta con una amplia experiencia tanto en la gestión como en la participación en los órganos de administración de diversas compañías internacionales, pertenecientes a distintos sectores de actividad, así como con conocimientos y experiencia en el mundo de la moda y del diseño. Destaca su participación en la función pública y, particularmente, en el ámbito de la acción social y de la igualdad, liderando diversos grupos de trabajo en relación con iniciativas sobre la gestión del capital humano o la remuneración de las mujeres.
- El Sr. Saracho Rodríguez de Torres cuenta con una amplia experiencia en el sector financiero, tanto nacional como internacional. Tiene un profundo conocimiento de materias relacionadas con la gestión y dirección de compañías al más alto nivel y elaboración y el análisis de estados financieros, de la gestión de riesgos y de la interpretación y la aplicación de la normativa contable.
- El Sr. Durán Schulz cuenta un sólido conocimiento del sector *retail*, tanto en el ámbito del gran consumo como en relación con marcas vinculadas al sector de la moda. Ha desarrollado sus funciones principalmente en el ámbito de la dirección y gestión financiera y de la toma de decisiones ejecutivas, y cuenta con un profundo conocimiento de la auditoría, la interpretación y la aplicación de la normativa contable y de gestión de riesgos. Además, ha formado parte de otras comisiones de retribuciones.
- El Sr. Arnau Sierra es Inspector de Hacienda en excedencia y tiene una dilatada experiencia, asesorando en materia fiscal y financiera, tanto en sector público como en el privado. Cuenta, igualmente, con una amplia trayectoria en el Grupo, del que fue su Director Fiscal, habiendo desempeñado asimismo diferentes cargos en las compañías del Grupo Pontegadea, el cual dirige desde el 2001.

El *curriculum vitae* de todos los miembros de la Comisión, con información más completa sobre su perfil, experiencia y conocimientos, está accesible en la web corporativa (www.inditex.com).

Por otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.1.2 de la “Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de sus Consejeros” (anteriormente denominada “Política de Selección de Consejeros”) y el artículo 7.2 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, en la configuración de la composición de la Comisión, el Consejo de Administración promoverá la diversidad en su seno, en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, la experiencia internacional o procedencia geográfica, la edad y el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de la menor dimensión de la Comisión.

Así, en relación con la diversidad de género y categoría de consejeros, la Comisión presenta la siguiente configuración:



3. Actividades de la Comisión de Retribuciones: Sesiones celebradas, asuntos tratados, informes y comparecencias

a. Funcionamiento

La Comisión debe reunirse, al menos tres veces al año y siempre que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o el Presidente del Consejo de Administración soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. De igual forma, el Presidente se encuentra facultado para organizar sesiones o reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos al margen de las reuniones formales de la Comisión.

La convocatoria de las sesiones ordinarias debe ser efectuada por carta, fax, telegrama o correo electrónico, y debe contar con la firma del Presidente. La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurra, al menos, la mitad más uno de sus miembros, presentes o representados.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.2 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, la Comisión está facultada para tomar acuerdos por escrito sin necesidad de realizar sesión, de acuerdo con lo establecido en normativa aplicable. Asimismo, las sesiones de la Comisión pueden celebrarse mediante videoconferencia o multiconferencia telefónica, de forma que uno o varios consejeros asistan a dicha reunión mediante el indicado sistema.

El Presidente se encuentra facultado para organizar sesiones o reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos al margen de las reuniones formales de la Comisión.

De igual forma, con la finalidad de garantizar una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente, la Comisión elabora un plan de trabajo anual en el que se incluye, al menos, los objetivos específicos para el ejercicio y un calendario anual de sus sesiones ordinarias. Para que la Comisión pueda llevar a cabo el correcto desempeño de sus funciones se prevé la posibilidad de que cuente con la asistencia de asesores externos.

La Comisión se encuentra facultada para convocar a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, a la Dirección y a cualesquiera empleados de la misma, quienes estarán obligados a asistir a las sesiones de la Comisión y a prestar su colaboración y acceso a la información de que dispongan, cuando así lo solicite esta.

Las deliberaciones y acuerdos alcanzados por la Comisión son reflejados en la correspondiente acta de la sesión, de cuya redacción se encarga el Secretario de la misma.

b. Actividades: Sesiones celebradas, asuntos tratados, informes y comparecientes

Durante el ejercicio social 2020, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en cuatro ocasiones.

El porcentaje de asistencia presencial, personal o mediante representación, de sus miembros a las sesiones celebradas por la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2020 alcanzó el 100 %.

Atendiendo a las restricciones a la movilidad vigentes como consecuencia de la extraordinaria situación derivada de la pandemia mundial de la Covid-19, las sesiones de la Comisión Retribuciones celebradas durante el ejercicio social 2020 se llevaron a cabo a través de sistemas de videoconferencia o multiconferencia telefónica que garantizaban la identificación de los asistentes, así como su comunicación directa y simultánea.

Las referidas sesiones han tenido una duración aproximada de una hora, cada una de ellas, dedicando sus miembros un tiempo adecuado al estudio y análisis de los asuntos a tratar.

En el Anexo I del presente documento, se expone el calendario de sesiones celebradas y asuntos tratados por la Comisión de Retribuciones entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

4. Principales líneas de actuación

Durante el ejercicio 2020, las líneas de actuación de la Comisión de Retribuciones se han centrado en los siguientes ámbitos:

A. Remuneración de los consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección

En su sesión de fecha 16 de marzo de 2020, la Comisión de Retribuciones acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta relativa a la remuneración del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas correspondiente al ejercicio social 2019, para su posterior elevación al Consejo de Administración.

Así mismo, en dicha sesión, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente y acordó elevar al Consejo de Administración la remuneración de la Alta Dirección correspondiente al ejercicio social 2019.

En este sentido, atendiendo a la excepcional situación provocada por la pandemia mundial de la Covid-19, la Comisión de Retribuciones acordó elevar al Consejo de Administración una propuesta de reducción del 50% de las retribuciones variables anuales del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado y de la Alta Dirección correspondientes al ejercicio social 2019.

En esa misma sesión, la Comisión de Retribuciones acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta de retribución de los consejeros ejecutivos para el ejercicio social 2020.

El Consejo de Administración aprobó estas propuestas en su sesión de 17 de marzo de 2020.

Asimismo, en su sesión de fecha 14 de septiembre de 2020, la Comisión de Retribuciones acordó informar favorablemente y elevar al Consejo de Administración la propuesta relativa a la actualización de los criterios y condiciones para la determinación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección correspondiente al ejercicio social 2020, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 17 de marzo de 2020. Dicha actualización respondía a la necesidad de adaptar las condiciones de retribución variable anual a la actualización de los objetivos presupuestarios de la Sociedad para el segundo semestre como consecuencia de la extraordinaria situación derivada de la pandemia mundial de la Covid-19.

B. Planes retributivos basados en acciones

En su sesión de fecha 11 de diciembre de 2020, a fin de reconocer el impacto de la pandemia de la COVID-19 y realinear los objetivos con las previsiones actualizadas y exigentes de negocio y con la actualización de la estrategia 2020-2022, anunciada en el primer trimestre del ejercicio, la Comisión de Retribuciones acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta relativa a la modificación de los niveles de consecución establecidos para las métricas BAI y Mismas Tiendas a las que se vincula el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, aprobados para el primer ciclo (2019-2022) y la aprobación de los objetivos del segundo ciclo (2020-2023), con el objetivo de conseguir, en la línea de los principios y objetivos del propio Plan, que se cumpla su finalidad de modo que la contribución y el esfuerzo realizados durante la crisis por los beneficiarios del mismo, sean recompensados convenientemente. Todo ello de conformidad con la cláusula 9 del Reglamento del Plan de Incentivo a largo Plazo 2019-2023, el artículo 17.2. (c) del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 5. (c) del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Además, en dicha sesión, la Comisión de Retribuciones tomó razón de la relación de beneficiarios del segundo ciclo (2020 – 2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023. Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2020.

C. Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2019

La Comisión, en su sesión de 16 de marzo de 2020, acordó elevar el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2019 al Consejo de Administración para su aprobación. El mismo fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 17 de marzo de 2020.

Este informe fue remitido a la CNMV como otra información relevante y está disponible para su consulta en la web de la CNMV.

Además, de conformidad con el artículo 541 LSC, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2019 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 14 de julio de 2020.

D. Programa de fechas y asuntos a tratar

En cumplimiento de las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 la Comisión de Retribuciones, en su sesión de fecha 11 de diciembre de 2020, aprobó el programa de fechas y asuntos a tratar por la Comisión de Retribuciones en el ejercicio social 2021.

E. Informe de funcionamiento

La Comisión elaboró el informe anual sobre su funcionamiento en fecha 8 de junio de 2020, publicado en la Memoria Anual 2019 y disponible en la [página web corporativa](#).

5. Principales relaciones de la Comisión de Retribuciones

A. Con la Junta General de Accionistas

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones, la Comisión informará a la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materia de su competencia; a estos efectos, comparecerá en la misma el Presidente de la Comisión.

Además, con motivo de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de accionistas se pone a disposición de los accionistas e inversores el presente Informe.

B. Con el Consejo de Administración

Al inicio de cada sesión del Consejo de Administración, el Presidente de la Comisión de Retribuciones informa a todos los Consejeros sobre los principales asuntos tratados, así como de los acuerdos adoptados en la última reunión de la Comisión.

Asimismo, se pone a disposición de todos los consejeros copia de las actas de las sesiones de la Comisión.

C. Con las Comisiones consultivas del Consejo de Administración

Los Consejeros miembros de la Comisión de Retribuciones son también miembros de varias de las comisiones delegadas.

D. Con el Presidente Ejecutivo, con el Consejero Delegado y con la Alta Dirección

Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo de sus funciones, la Comisión mantiene contacto frecuente con el Presidente Ejecutivo, con el Consejero Delegado y con la Dirección de la Sociedad, requiriendo su presencia en las reuniones de la Comisión cuando así lo estima conveniente.

Además, la Comisión puede convocar a cualquier empleado o directivo de la Sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo.

En cualquier caso, la Comisión procura que la presencia en las reuniones de personas ajenas a sus miembros se limite a los casos en los que resulte necesario y para el tratamiento de los puntos específicos del orden del día para los que fueron convocados.

E. Con el Consejero Independiente Coordinador

D. Rodrigo Echenique Gordillo, Consejero Independiente Coordinador, es el Presidente de la Comisión de Retribuciones.

F. Con el Departamento de Recursos Humanos

Con la finalidad de mantener permanentemente informada a la Comisión, el Departamento de Recursos Humanos informa periódicamente a esta Comisión sobre los cambios, en su caso, en los sistemas globales de retribución, estudios de mercado salarial de Alta Dirección, revisión salarial anual y revisión de la directriz de incremento para cada país, resumen de incrementos anuales realizados y programas globales de gestión de talento.

G. Con los asesores externos

Con el fin de ser auxiliados en el ejercicio de sus funciones, los consejeros externos pueden solicitar la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, financieros u otros expertos. El encargo ha de versar necesariamente sobre problemas concretos de cierto relieve y complejidad que se presenten en el desempeño de sus funciones.

En el ejercicio social 2020, 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 adecuación de los niveles de consecución de las escalas de logro del primer ciclo del (2019-2022) y la propuesta de escalas de logro para el segundo ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 , así como con la elaboración del Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

Al margen del referido asesoramiento, *Willis Towers Watson*, no mantiene ninguna relación de negocio con Inditex o con cualquier sociedad del Grupo Inditex.

6. Evaluación del funcionamiento y desempeño de la Comisión de Retribuciones

De conformidad con lo establecido en el Artículo 529 *nonies* de la Ley de Sociedades de Capital, en la Recomendación 36ª del CBG y en el artículo 5.3.c (v) del Reglamento del Consejo de Administración, durante el ejercicio social 2020 se llevó a cabo la evaluación del desempeño anual de la eficacia del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones y de sus miembros.

La Comisión de Retribuciones ha recibido una valoración favorable en relación con sus capacidades, estructura, funcionamiento y eficacia, sin detectarse deficiencia significativa alguna.

7. Seguimiento de Guías Prácticas

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Retribuciones se rige en todo momento tanto por las Recomendaciones del CBG, como por los principios básicos y directrices de la Guía Técnica 1/2019, así como por los estándares y mejores prácticas existentes en materia de gobierno corporativo.

En la elaboración del presente Informe de Funcionamiento, la Comisión de Retribuciones de Inditex se ha ajustado a las directrices de la Guía Técnica 1/2019 y, también, de la Guía Técnica 3/2017, por remisión de aquella a esta.

8. Desviaciones significativas

Durante el ejercicio social 2020 no se han producido desviaciones significativas con respecto a los procedimientos adoptados por la Sociedad en materia de retribuciones, más allá de los ya descritas en los apartados 4. a y b, sobre los ajustes realizados en las remuneraciones variables anual y a largo plazo, como consecuencia de la situación extraordinaria derivada de la crisis de la Covid-19.

Tampoco se ha producido ninguna otra irregularidad que haya sido trasladada por escrito al Consejo de Administración sobre esta materia.

9. Conclusiones

Con arreglo a la información desglosada en el presente informe cabe concluir que la composición y estructura de la Comisión de Retribuciones, su organización y funcionamiento, así como las funciones y competencias atribuidas a la misma, cumplen con las exigencias legales, la normativa interna de Inditex y las recomendaciones del CBG, y se encuentran alineadas con las mejores prácticas existentes en materia de gobierno corporativo.

10. Fecha de formulación y aprobación del informe

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones, el día 7 de junio de 2021.

FECHA SESIÓN	PRINCIPALES ASUNTOS TRATADOS	COMPARECIENTES OCASIONALES DE INDITEX ²
16/03/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Informe sobre el 2º ciclo (2017-2020) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020. - Remuneración de los consejeros ejecutivos. - Remuneración de la Alta Dirección. - Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado³. - Director General de Finanzas. - Secretario General y del Consejo.
08/06/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Informe Anual de funcionamiento de Comisión de Retribuciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Secretario General y del Consejo.
14/09/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Retribución variable segundo semestre del ejercicio 2020. - Plan de Previsión del Presidente Ejecutivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado. - Director General de Finanzas. - Directora de Planificación y Control de Gestión. - Secretario General y del Consejo.
11/12/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Informe sobre la evaluación de la Comisión y el desempeño de sus miembros. - Informe del Departamento de Recursos Humanos. - Reglamento del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023. Revisión y aprobación de objetivos. Relación de beneficiarios del Segundo Ciclo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado. - Director General de Finanzas. - Directora y miembros del departamento de Recursos Humanos. - Secretario General y del Consejo. - Asesores externos (<i>Willis Towers Watson</i>).

² En ningún caso los comparecientes ocasionales al tratamiento de los distintos puntos de Orden del Día de las reuniones estuvieron presentes durante la fase de deliberación y votación por los miembros de la Comisión de los asuntos correspondientes.

³ En ningún caso los consejeros ejecutivos participaron en cuestiones relacionadas con sus remuneraciones.

	- Programa de fechas y asuntos a tratar por la Comisión de Retribuciones en el ejercicio social 2021.	
--	---	--