

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL  
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE SELECCIÓN DE SUS  
CONSEJEROS**

**INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.**

**(INDITEX, S.A.)**

**APROBADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EL 9 DE DICIEMBRE  
DE 2015 Y MODIFICADA EL 8 DE JUNIO 2021**

POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
Y DE SELECCIÓN DE SUS CONSEJEROS

Referencia	
Título de la Norma	Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de sus Consejeros
Ámbito	Global
Categoría	Política
Responsable	Secretaría General
Fecha de aprobación	9 de diciembre de 2015
Fecha de última modificación	8 de junio de 2021
Versión	3.0

## ÍNDICE

1. Objeto.....	4
2. Definiciones.....	5
3. Ámbito de aplicación .....	5
4. Principios generales.....	5
5. Análisis previo de las competencias requeridas.....	5
5.1. Compromiso con la diversidad .....	6
5.1.1. En el Consejo de Administración .....	6
5.1.2. En las Comisiones.....	6
5.1.3. En la Alta Dirección .....	6
6. Selección de candidatos a consejero.....	6
6.1. Búsqueda de candidatos a consejero .....	7
6.2. Condiciones que deben reunir los candidatos a consejero .....	7
6.3. Causas de incompatibilidad.....	7
7. Nombramiento, ratificación o reelección de consejeros.....	8
8. Evaluación anual de cumplimiento .....	8

## 1. Objeto

El Consejo de Administración de Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.) (“**Inditex**” o la “**Sociedad**”) aprobó, inicialmente, en su reunión de 9 de diciembre de 2015, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, la presente política de selección de consejeros, de conformidad con la Recomendación 14ª del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la ‘**CNMV**’), de 18 de febrero de 2015 (en adelante, el “**CBG**” o “**Código de Buen Gobierno**”).

Posteriormente, el Consejo de Administración en su reunión de fecha 11 de diciembre de 2020, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, ha aprobado modificar, parcialmente, esta Política para, de esta forma, dar cumplimiento a las modificaciones introducidas en el Código de Buen Gobierno por acuerdo del Consejo de la CNMV, de fecha 25 de junio de 2020 y, en lo sucesivo, constituir la nueva Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de sus Consejeros (en adelante, la “**Política**”).

La presente Política —que desarrolla las previsiones de los Estatutos Sociales, del Reglamento del Consejo de Administración y del Reglamento de la Comisión de Nombramientos— establece el compromiso de la Sociedad con la diversidad al más alto nivel, así como fijar unos criterios orientativos en materia de selección de consejeros con el fin de guiar la actividad del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos en este ámbito.

En este sentido, la Política:

- a) es concreta y verificable;
- b) asegura que los procesos de búsqueda y selección, así como las propuestas de nombramiento, reelección o ratificación de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y de las competencias requeridas por el Consejo de Administración;
- c) favorece la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias, procedencia geográfica, edad y género de los consejeros;
- d) pretende asegurar una composición apropiada del Consejo de Administración, y de sus comisiones delegadas, que permita el correcto desempeño de las funciones que dichos órganos están llamados a desempeñar, con arreglo a la legislación aplicable, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos;
- e) persigue contribuir a la captación de talento en el Grupo Inditex, procurando que este cuente con los mejores profesionales; y
- f) es pública y estará disponible en la página web corporativa de la Sociedad ([www.inditex.com](http://www.inditex.com)).

La Política respeta y asume tanto por las Recomendaciones del CBG, como por los principios básicos y directrices de la Guía Técnica 1/2019, de la CNMV sobre comisiones de nombramientos y retribuciones.

## 2. Definiciones

A los efectos de la presente Política, los términos definidos en este apartado tienen el significado descrito a continuación:

- “**CNMV**”: Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- “**Código de Buen Gobierno**”: Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por el Consejo de la CNMV el 18 de febrero de 2015 y revisado por acuerdo del Consejo de la CNMV de 25 de junio de 2020.
- “**Grupo Inditex**”: conjunto de sociedades en las que Inditex sea titular, directa o indirectamente, de al menos el 50% del capital social o de los derechos de voto.

## 3. Ámbito de aplicación

Esta Política será aplicable a la selección de candidatos a consejero de Inditex que sean personas físicas.

## 4. Principios generales

El proceso de nombramiento, ratificación y reelección de consejeros estará guiado por los siguientes principios generales:

- a) La promoción de la diversidad y búsqueda de la excelencia en el seno del Consejo de Administración.
- b) La meritocracia como principio rector en el proceso de selección de candidatos a consejero que, en todo caso, debe evitar la discriminación.
- c) El cumplimiento del interés social.
- d) La transparencia en el proceso de selección de candidatos a consejero de Inditex.

## 5. Análisis previo de las competencias requeridas

La selección, nombramiento, ratificación y reelección de consejeros tendrá como punto de partida un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y del Grupo Inditex y de las competencias requeridas por el propio Consejo de Administración. Dicho análisis será realizado por el Consejo de Administración con el asesoramiento de la Comisión de Nombramientos.

De esta manera, para asegurar la adecuada composición del Consejo de Administración en todo momento, se analizará periódicamente su estructura, tamaño y composición. En este proceso de análisis se considerará igualmente la composición de las distintas Comisiones delegadas del Consejo que asisten a este órgano social en el desarrollo de sus funciones.

Para ello, se procurará que el Consejo de Administración alcance una composición equilibrada en cuanto a categorías de consejeros, con una amplia mayoría de consejeros no ejecutivos y una adecuada proporción entre consejeros dominicales e independientes, y un adecuado equilibrio, en su conjunto, de perfiles, conocimientos, aptitudes, trayectorias y experiencias, que aporte puntos de vista diversos al debate de los asuntos y enriquezca la toma de decisiones.

Además, se considerará la conveniencia de llevar a cabo una renovación progresiva y ordenada del Consejo, en aras a lograr la consecución de los objetivos establecidos en esta Política.

El análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración se recogerá en un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos que se publicará en la página web corporativa de Inditex al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta el nombramiento, la ratificación o la reelección de cada consejero.

## **5.1. Compromiso con la diversidad**

### **5.1.1. En el Consejo de Administración**

Se procurará que el Consejo de Administración tenga una composición diversa, combinando personas que cuenten con la experiencia y conocimiento del Grupo, el negocio y del sector *retail* en general; con otras que tengan formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos y sectores que permitan lograr el adecuado equilibrio para su mejor funcionamiento y desempeño de sus funciones.

Los concretos criterios de diversidad se determinarán teniendo en cuenta las competencias y perfiles existentes en cada preciso momento en el Consejo de Administración, y otros factores como la complejidad y el entorno del negocio, el contexto socio-económico, la estrategia de la Sociedad en materia de ambiental, social y de gobernanza (*environmental, social and governance*) y cualesquiera otros que se consideren relevantes.

La Comisión de Nombramientos establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y unas orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

En todo caso, con la finalidad de garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Consejo de Administración, se procurará que el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de sus miembros antes de que finalice el año 2022 y en lo sucesivo, no pudiendo ser dicho porcentaje inferior al 30% en ningún momento anterior al vencimiento del referido plazo.

### **5.1.2. En las Comisiones**

El Consejo de Administración, de acuerdo con lo establecido en los respectivos reglamentos de sus Comisiones, y con independencia de cualesquiera otras particularidades a considerar en función de su distinta naturaleza y misión, promoverá la diversidad de los miembros de sus comisiones en cuestiones como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades personales, los conocimientos sectoriales y el género, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de sus dimensiones.

### **5.1.3. En la Alta Dirección**

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos deberán favorecer asimismo el establecimiento de objetivos y medidas concretas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas.

## **6. Selección de candidatos a consejero**

### **6.1. Búsqueda de candidatos a consejero**

En el proceso de selección de candidatos a consejero se buscarán personas que reúnan las condiciones que se citan en esta Política y que, por su perfil y características, favorezcan la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias, procedencia, edad y género en el Consejo de Administración, y se evitará cualquier sesgo implícito que pueda implicar cualquier tipo de discriminación y, en particular, que dificulte la selección de consejeras.

A fin de definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos a consejero, la Comisión de Nombramientos analizará las competencias, conocimientos, experiencias y demás ocupaciones de los restantes consejeros, y elaborará y actualizará una matriz de competencias y, sobre esa base, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y la dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido. En el proceso de selección de consejeros, se procurará que el Consejo de Administración alcance un adecuado equilibrio de perfiles que aporte puntos de vista diversos al debate de los asuntos y enriquezca la toma de decisiones. Cualquier consejero podrá sugerir candidatos a consejero siempre que se respete lo dispuesto en la presente Política.

Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para el análisis previo de las necesidades de la Sociedad, para evaluar las competencias requeridas por el Consejo de Administración y el Grupo Inditex, así como para la búsqueda o valoración de los candidatos a consejero o la evaluación de su desempeño o idoneidad. Corresponderá a la Comisión de Nombramientos verificar y velar por la independencia efectiva de dichos asesores externos.

### **6.2. Condiciones que deben reunir los candidatos a consejero**

Los consejeros y candidatos a consejero de la Sociedad deberán reunir los siguientes requisitos en todo momento:

- a) ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, formación, experiencia, cualificación y mérito profesional;
- b) una trayectoria personal y profesional de respecto a las leyes y a las buenas prácticas comerciales y, necesariamente, han de cumplir con los preceptos que marque la legislación aplicable;
- c) ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes recogidos en la normativa interna de Inditex —particularmente, en el Código de Conducta y Prácticas Responsables— y con la visión y valores del Grupo Inditex; y
- d) ser profesionales comprometidos con su función y con capacidad de dedicar el tiempo y esfuerzo necesario para el adecuado desempeño de sus funciones.

### **6.3. Causas de incompatibilidad**

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en una causa legal de incompatibilidad para el desempeño de su cargo o no reúnan los requisitos establecidos en la normativa de gobierno corporativo de la Sociedad para ser consejero.

En particular, el Consejo de Administración no podrá proponer o designar consejero a quienes desempeñen el cargo de consejero simultáneamente en más de cuatro sociedades cotizadas distintas de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos deberá adoptar las medidas necesarias y realizar las averiguaciones oportunas para asegurarse de que los candidatos a consejero no se encuentran en ninguno de los supuestos señalados en los párrafos anteriores.

## **7. Nombramiento, ratificación o reelección de consejeros**

De conformidad con los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos, los consejeros serán designados por la Junta General de Accionistas o por el Consejo de Administración, de conformidad con la legislación aplicable y las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

Las propuestas de nombramiento, ratificación o reelección de consejeros que el Consejo de Administración someta a la consideración de la Junta General de Accionistas y las decisiones sobre nombramientos que adopte el Consejo de Administración en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas, deberán estar precedidas de (i) una propuesta de la Comisión de Nombramientos, en el caso de los consejeros independientes, o (ii) de un informe de la Comisión de Nombramientos, en el caso de las restantes categorías de consejeros. Dichas propuestas e informes serán preparados por la Comisión de Nombramientos y deberán incluir y justificar debidamente la adscripción del candidato a la categoría de consejero que corresponda.

La propuesta de nombramiento de consejero que someta el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas deberá ir acompañada, en todo caso, de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General de Accionistas o del propio Consejo de Administración. Además, en el caso de ratificación o reelección de consejeros, el informe justificativo evaluará la calidad del trabajo del consejero y la dedicación al cargo durante su mandato, así como la observancia de las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

Cuando el Consejo de Administración se aparte de las propuestas e informes de la Comisión de Nombramientos habrá de motivar las razones de su proceder y dejar constancia en acta de ello.

La categoría de cada consejero deberá explicarse por el Consejo de Administración ante la Junta General de Accionistas que deba efectuar su nombramiento, ratificación o reelección y confirmarse o, en su caso, revisarse anualmente en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, previa verificación por la Comisión de Nombramientos.

## **8. Evaluación anual de cumplimiento**

La Comisión de Nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política e informará sobre ello al Consejo de Administración, que dará cuenta de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

\* \* \*