

INDITEX

INFORME
ANUAL 2021

**Remuneraciones de los Consejeros de
Industria de Diseño Textil, S.A.**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/01/2022

CIF: A-15075062

Denominación social: Industria de Diseño Textil, S.A.

Domicilio social: Avenida Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

Índice

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	3
B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO	40
C. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	61

Sobre este informe

La información contenida en el presente informe sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante, el “Informe” o el “Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros”) se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022 (ejercicio social 2021) y ofrece datos pormenorizados de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, “Inditex”, la “Sociedad”, la “Compañía” o el “Grupo”, indistintamente) aplicable en el ejercicio social 2022.

Este Informe ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones (en adelante, la “Comisión de Retribuciones” o la “Comisión”, indistintamente) de acuerdo con lo dispuesto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “LSC” o “Ley de Sociedades de Capital”); la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores modificada por la Orden ECC/2515/2013, de 26 de diciembre; la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, “CNMV”), por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores. Esta Circular responde a los cambios en materia de remuneraciones de los consejeros introducidos 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, y que traspone la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas; y los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

Este Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 4/2013 (texto consolidado), si bien su contenido respeta

el contenido mínimo establecido en la regulación y se acompaña del apéndice estadístico normalizado establecido en la misma.

El Consejo de Administración de Inditex ha aprobado, en su sesión de 15 de marzo de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2021. Este Informe se someterá al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541.4 LSC.

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 aprobó, con un 98,42% de votos a favor, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 (en adelante “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o “Política de Remuneraciones”), de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC.

Posteriormente, el Consejo de Administración de Inditex, en su reunión celebrada el 29 de noviembre de 2021, y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, adoptó por unanimidad, entre otros, los siguientes acuerdos:

- Aceptar la renuncia presentada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como Presidente y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva que tendrá efectos el día 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual D. Pablo Isla Álvarez de Tejera seguirá desempeñando su cargo como Presidente.
- Nombrar por cooptación a Dña. Marta Ortega Pérez como consejera dominical para la cobertura de la vacante producida por la renuncia de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera a sus cargos de Presidente y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva y designarla Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva), en ambos casos con efectos a partir del 1 de abril de 2022.
- Aceptar la renuncia presentada por D. Carlos Crespo González como Consejero Delegado y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva y proceder a su nombramiento como Director General de Operaciones, Transformación Sostenible y Digital.
- Aceptar la renuncia presentada por D. Óscar García Maceiras como Secretario General y del Consejo de Administración de Inditex y de las distintas Comisiones del Consejo y nombrarle por cooptación como consejero ejecutivo y Consejero Delegado.

La salida del Sr. Isla culmina un proceso de relevo generacional, preparado desde hace tiempo e impulsado de mutuo acuerdo por él y el fundador, principal accionista y consejero de la Sociedad, D. Amancio Ortega Gaona, de manera que la sucesión en la Presidencia se produzca de manera ordenada y planificada.

El modelo de gobierno corporativo resultante, en el que las funciones de Presidente del Consejo de Administración y de Consejero Delegado estarán separadas y el cargo de Presidente es no ejecutivo, está alineado con las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

En este contexto, se han tomado las siguientes decisiones sobre remuneraciones de los consejeros:

1. Propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones:

A la luz de los **cambios** indicados en la **estructura de gobierno corporativo**, el Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de

Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones con el propósito de adecuar su contenido a la nueva estructura organizativa. En concreto, se propone:

- Establecer una **remuneración fija** en metálico, específica para el **cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo)**, acorde con las funciones asignadas y con el valor intrínseco y criticidad de la persona nombrada para el cargo. Esta remuneración es adicional a la retribución fija anual que pueden percibir los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo. El cargo de Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) no contemplará ningún otro elemento retributivo y/o indemnizatorio adicional a lo indicado.
- Como resultado de la fijación de este componente, es necesario **aumentar el importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales**. La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 estableció el límite vigente de 2.480 miles de euros, de acuerdo con la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones a fecha de aprobación de dicha Política de Remuneraciones (13 de julio de 2021).
- Establecer el **paquete de retribución total del Consejero Delegado** por el desempeño de sus funciones como primer ejecutivo en la nueva estructura de gobierno corporativo, incluyendo las condiciones de su contrato. Esta propuesta mantiene, en términos generales, el alineamiento con los principios y fundamentos de Política de Remuneraciones anteriores de Inditex y comprende la previsión de que el importe total a satisfacer al Consejero Delegado, o a cualquier otro eventual consejero ejecutivo, en el caso de desvinculación de la Sociedad no imputable a su persona ni debido a su exclusiva voluntad, no exceda de una cantidad equivalente a dos anualidades, calculada sobre la suma de su respectiva retribución fija y variable anual establecidas para el año en curso.

En esta indemnización por extinción del contrato, se entiende incluida la compensación de la obligación de no competencia post-contractual durante los dos años siguientes a la extinción de su contrato.

Los detalles de las modificaciones propuestas, sus cuantías y parámetros concretos, así como los criterios aplicados y órganos que han intervenido en el proceso de decisión, se describen a lo largo de los distintos epígrafes del presente apartado A sobre la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio en curso. Cabe destacar que el importe conjunto de las remuneraciones propuestas para la nueva estructura de gobierno corporativo mantiene el alineamiento con los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de la Compañía, resultando inferior a la cuantía total de remuneraciones derivada de la anterior estructura.

2. Propuesta de modificación del pacto de no competencia post-contractual del Presidente Ejecutivo actual:

En relación con la **desvinculación del Presidente Ejecutivo**, la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 13 de diciembre de 2021, consideró el contrato de prestación de servicios ejecutivos vigente entre el Sr. Isla y la Sociedad, de fecha 17 de marzo de 2015, y la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021, en particular, en lo relativo a las condiciones establecidas para el supuesto de finalización de dicha relación de servicios ejecutivos. Este contrato contemplaba un pacto de no competencia en virtud del cual el Sr. Isla se comprometía a no realizar actividades concurrentes con las de la Sociedad o cualquiera otra empresa del Grupo Inditex durante un plazo de dos años, a contar

desde la extinción de su relación contractual, a cambio de una compensación por importe de una anualidad de retribución fija. El pacto establecía la obligación del Sr. Isla de reembolsar dicha contraprestación y otro tanto, en concepto de penalidad en caso de infracción del compromiso, todo ello sin perjuicio de la indemnización por los daños y perjuicios causados por dicho incumplimiento y sin que el pago de dicha penalidad e indemnización exima al Sr. Isla del cumplimiento de dicha obligación.

La Comisión de Retribuciones analizó estas condiciones y llegó a la conclusión de que tanto la actual compensación como el ámbito de la obligación de no competencia acordados al incorporarse el Sr. Isla a la Sociedad en 2005, invariables desde entonces, se encuentran desfasados. Un análisis en profundidad de las actuales condiciones del sector permiten concluir que las condiciones deben actualizarse teniendo en cuenta muy especialmente la transformación del negocio *retail* en el sector de la moda, particularmente en lo que se refiere a la irrupción de la actividad online, la aplicación de la tecnología a la relación con los clientes, así como la incorporación de una nueva tipología de competidores en el sector como son los denominados “*market-places*”, y la experiencia adquirida por el Sr. Isla en este sector, que puede resultar extremadamente valiosa y atractiva para cualquier empresa competidora.

Como resultado, la Comisión de Retribuciones acordó elevar al Consejo de Administración una propuesta de novación modificativa del contrato (“Novación del Contrato”) de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, a fin de **reforzar el pacto de no competencia post-contractual** previsto en el mismo, al estimar del máximo interés para la Sociedad robustecer dicho compromiso ampliando su ámbito de aplicación e incrementando la penalidad a satisfacer por el Sr. Isla en caso de incumplimiento al tiempo que aumentando la cuantía de la compensación a abonar por la Sociedad, por cuanto el mantenimiento de las condiciones inicialmente acordadas podría suponer un grave riesgo estratégico para la Sociedad. Dicha propuesta de Novación del Contrato, cuyo ofrecimiento al Sr. Isla fue aprobado por el Consejo de Administración el 14 de diciembre de 2021, ha sido aceptada por el Sr. Isla con fecha de 15 de marzo de 2022.

La compensación por el pacto de no competencia estipulada en la Novación del Contrato observa los límites en cuanto a los importes máximos de los pagos por extinción de contrato de los consejeros ejecutivos contemplados en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015 y revisado por dicho Consejo el 26 de junio de 2020. No obstante, al exceder lo previsto en la vigente Política de Remuneraciones en cuanto a los pagos por extinción de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración, en su sesión de 14 de diciembre de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó **elevar a la Junta General de Accionistas la propuesta** de aumento de dicha compensación.

El detalle de los criterios considerados en este proceso de reflexión de la Comisión de Retribuciones para proponer la Novación del Contrato, así como los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración en materia de no concurrencia post-contractual, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, se detallan en el apartado A.1.8. En este mismo apartado se incluye el detalle de todos pagos asociados a la desvinculación del Presidente Ejecutivo.

Como resultado de todo lo anterior, en relación con el ejercicio social 2022 es necesario distinguir dos periodos en función de la estructura de gobierno corporativo vigente y de la Política de Remuneraciones aplicable:

- Desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo de 2022, periodo transitorio para el traspaso de las funciones del Presidente Ejecutivo al Consejero Delegado. En relación con este periodo resulta de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021.
- Desde el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de enero de 2023, periodo que se iniciará con una nueva Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y el Consejero Delegado, ya con funciones plenas. En este período, hay que distinguir dos intervalos temporales distintos:
 - Entre el 1 de abril y la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas de 2022 las percepciones de los Consejeros serán acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021.
 - Desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 2022 hasta el 31 de enero de 2023 serán de aplicación, una vez aprobada, la modificación de la Política de Remuneraciones, y el acuerdo relativo a la novación del pacto de no concurrencia post-contractual del Presidente Ejecutivo actual, que se someterán a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022.

Estructura de gobierno corporativo	Periodo	Percepciones a abonar en aplicación de la siguiente Política de Remuneraciones
Periodo transitorio para el traspaso de las funciones del Presidente Ejecutivo al Consejero Delegado	01/02/22 – 31/03/22	Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021
Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y Consejero Delegado con funciones plenas	01/04/22 – Fecha de celebración de la Junta General de Accionistas de 2022	Política de Remuneraciones modificada, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022.
	Fecha de celebración de la Junta General de Accionistas de 2022 – 31/01/23	Acuerdo específico de la Junta General de Accionistas relativo al pacto de no concurrencia post-contractual

En los siguientes apartados se detalla la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio social 2022.

A.1.1. a) Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

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 529 *septdecies* y *novodecies* de la LSC y en el artículo 31 de los estatutos sociales de la Sociedad, 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.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 las siguientes propuestas de acuerdo, como puntos separados del Orden del Día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2022; (ii) la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros, que afectará a los ejercicios sociales 2022 y 2023; y (iii) la propuesta de incremento de la compensación por no concurrencia post-contractual y modificación de su alcance y de la penalidad aplicable en caso de incumplimiento prevista en la Novación del Contrato del Sr. Isla.

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.

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 los 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:

- Aprobar los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos 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 de los consejeros ejecutivos que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

- Aprobar los objetivos de cada ciclo de retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos. 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, de los consejeros ejecutivos se realiza sobre la base de los resultados facilitados por distintas áreas y departamentos de la Compañía, en los términos previstos en el apartado A.1.10 de este Informe. Con arreglo a lo anterior, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos 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.

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.

La Comisión de Retribuciones se reúne al menos tres veces al año, y siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y, en cualquier caso, cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas en el ámbito de sus competencias.

La solicitud de información a la Comisión de Retribuciones será formulada por el Consejo de Administración o su Presidente. Asimismo, la Comisión deberá considerar

las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo de Administración, los directivos o los accionistas de la Sociedad. En todo caso, la Comisión se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

La Comisión de Retribuciones informará al Consejo de Administración de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas, dando cuenta, en la primera sesión del Consejo de Administración posterior, de su actividad y del trabajo realizado. Asimismo, se pondrá a disposición de todos los consejeros copia de las actas de las sesiones de la Comisión de Retribuciones.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio social 2022, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, 3 reuniones.

A.1.1. b) Consideración de empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones considera fundamental revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por inversores institucionales y las recomendaciones de los principales *proxy advisors*.

En este sentido, la Comisión de Retribuciones ha realizado distintos **análisis de la competitividad externa de la retribución total**, con la asistencia de un asesor externo independiente especializado en materia de retribución de consejeros, para proponer niveles adecuados de remuneración tanto para la nueva Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) como para el Consejero Delegado por sus funciones en la nueva estructura de gobierno corporativo.

En concreto, en relación con la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva), se ha considerado la práctica de mercado en **países europeos relevantes**. Para esto, se han analizado las cuantías y prácticas retributivas sobre la remuneración de Presidentes del Consejo de Administración (no ejecutivos) en las compañías que conforman los **principales índices bursátiles** (Ibex-35 en España, CAC40 en Francia, FTSE MIB en Italia, DAX40 en Alemania, SMI 20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

Respecto al Consejero Delegado, se han considerado varios grupos de comparación seleccionados en función de criterios de sector de actividad, dimensión y ámbito geográfico, en línea con los análisis realizados en años anteriores para la figura de primer ejecutivo de la Sociedad. Los **grupos de comparación** considerados se detallan a continuación:

- *STOXX Europe 50*, formado por las 50 compañías con mayor capitalización bursátil en Europa. Este índice ha sido diseñado por STOXX Ltd.
- *Dow Jones Retail Titans 30 Index*, formado por las 30 empresas líderes en el sector *retail*. Estas empresas son seleccionadas por Dow Jones en función de criterios de capitalización bursátil, facturación y beneficio neto.
- Grandes compañías del Ibex-35, cuya dimensión es comparable con Inditex (Iberdrola, Santander, Telefónica y BBVA).

A.1.1. c) Información sobre asesores externos.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo de Administración la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, financieros u otros expertos.

A este respecto, en el periodo transcurrido del ejercicio social 2022, la Comisión de Retribuciones ha contado, en el ejercicio de sus competencias, con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del presente Informe, la preparación de la modificación de la Política de Remuneraciones y la preparación de *benchmarks* retributivos así como con el de la firma Uría Menéndez, que ha prestado asesoramiento jurídico en materia de gobierno corporativo y de pactos de no competencia post-contractual.

A.1.1. d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Ni la Política de Remuneraciones vigente, ni la modificación de la misma que se propone en la próxima Junta General de Accionistas, contemplan la posibilidad de aplicar excepciones temporales.

A.1.2. a) Mix retributivo. Criterios y objetivos para su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado de los componentes fijos y variables.

La retribución de los **consejeros en su condición de tales** está íntegramente compuesta por **componentes fijos**.

En relación con los **consejeros ejecutivos**, la retribución total se compone 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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el **peso** de la 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 en función del precio de la acción al inicio de cada ciclo) podría representar **hasta un 75%** para el Presidente Ejecutivo y para el Consejero Delegado.

La modificación de la Política de Remuneraciones que se propone para aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 no contempla cambios en cuanto a los elementos retributivos que componen la retribución total del Consejero Delegado y el peso máximo de la retribución variable sobre la retribución total se sitúa en los límites indicados para el cargo de Consejero Delegado.

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**.

A.1.2. b) Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, como se ha indicado anteriormente. En concreto, de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, la retribución variable a largo plazo o plurianual, en términos anualizados y para un escenario de cumplimiento de objetivos máximo, puede tener un peso inferior al 40% de la retribución total (considerando a estos efectos el fijo, el variable a corto plazo y el variable a largo plazo anualizado en función del precio de la acción al inicio de cada ciclo). De acuerdo con la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, el peso de la retribución variable a largo plazo para el nuevo Consejero Delegado se sitúa por debajo de este límite.

Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un **marco plurianual** (de, al menos, 3 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de objetivos estratégicos.

Una parte de esta retribución variable a largo plazo **se concede y se entrega en acciones** sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos y de los directivos estén alineados con los de los accionistas. En concreto, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, en torno a un 30% de la retribución variable total de los consejeros ejecutivos se entregaría en acciones (este valor considera el precio de la acción al inicio de cada ciclo; no contempla la potencial revalorización de la acción durante el periodo de medición de objetivos).

El Presidente Ejecutivo asumió frente a la Sociedad el compromiso de **mantener** en su patrimonio personal, mientras ostente dicha condición, la titularidad de un número de **acciones** equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija.

Por su parte, el Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras, 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. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención que se establezcan en cada momento sobre las acciones entregadas a través de sistemas de incentivos. Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas.

La **percepción** de la **retribución variable** de Inditex, tanto anual como plurianual, está vinculada al cumplimiento de **objetivos de sostenibilidad** (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). 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 la misma. En concreto, en el ejercicio social 2022, el **peso** de los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable total es de un **20%** aproximadamente.

La modificación de la Política de Remuneraciones que se propone para su aprobación por la Junta General de Accionistas de 2022 no contempla cambios significativos en el diseño y peso de los componentes de retribución variable.

A.1.2. c) Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses y cláusulas de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas.

(i) Medidas adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos.

Las medidas adoptadas por la Sociedad para **reducir la exposición a riesgos excesivos** son las siguientes:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo o anual, y (iii) una retribución variable a largo plazo o plurianual. La **distribución de los elementos retributivos** (mix retributivo) en los distintos escenarios de cumplimiento de los objetivos garantizan que la retribución fija represente una proporción significativa de la retribución total, con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios.
- **No** existen remuneraciones **variables garantizadas**. Los componentes variables tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable.

(ii) Medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad.

Las medidas adoptadas en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales pueden tener una **repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad** son las siguientes:

- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos, así como de su aplicación. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.
- Los **miembros** de la **Comisión de Retribuciones también son miembros** de la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**. Esta Comisión tiene atribuida la competencia de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos financieros y no financieros. La presencia cruzada de consejeros en ambas comisiones y el reporte que los Presidentes de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento hacen en las reuniones del Consejo de Administración sobre los principales asuntos tratados en sus respectivas sesiones, garantizan que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

- Asimismo, **tres vocales** de la **Comisión de Retribuciones** también son **miembros** de la **Comisión de Sostenibilidad**. En concreto, la Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad es miembro de la Comisión de Retribuciones. La citada Comisión de Sostenibilidad es la encargada de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, y las relaciones con los distintos grupos de interés, así como realizar el seguimiento de la estrategia sostenible, evaluar su grado de cumplimiento y, en su caso, proponer recomendaciones para mejorar el posicionamiento del Grupo en este ámbito. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar que al establecer y aplicar la Política de Remuneraciones se considera el alineamiento con las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex.

(iii) Medidas adoptadas por la Sociedad para evitar posibles 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 negocio) y 38 (prohibición de prevalimiento del cargo).

Asimismo, y con respecto a los accionistas significativos, consejeros y altos directivos, así como las personas vinculadas a todos ellos, 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 determinadas transacciones con personas vinculadas. A la vista de dicho informe, corresponde a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración u otro órgano con facultades delegadas, según corresponda, 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.

(iv) Medidas adoptadas por la Sociedad en relación con las cláusulas de reducción o devolución de la retribución variable.

En relación con las **cláusulas de reducción** de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la **devolución** de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta:

- La **Comisión de Retribuciones puede 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. En dichos supuestos, la Comisión también podrá proponer la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que corresponda. Todo ello, con arreglo a lo establecido en el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

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 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, el consejero ejecutivo no habría percibido ningún importe, o este hubiera sido inferior al inicialmente entregado, la Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad (continúe o no el Consejero Delegado vinculado a la Sociedad en el momento de la reclamación) la reclamación de la totalidad, o el exceso, de lo así percibido.

- En relación con los **Planes de Incentivo a Largo Plazo** en curso (Planes 2019-2023 y 2021-2025), así como con cualquier retribución variable que se encuentre pendiente de abono durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, la Sociedad podrá cancelar, antes de su abono, y/o reclamar la devolución, total o parcialmente, del incentivo previamente satisfecho 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:
 - (i) pérdidas en el Grupo (BAI 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;
 - (ii) la reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;
 - (iii) el incumplimiento grave de la normativa interna por parte de los consejeros ejecutivos, acreditado por el Comité de Ética.

A.1.3. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De conformidad con el art. 529 *septdecies* de la LSC, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio 2021 establece el importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales. De acuerdo con la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones a fecha de aprobación de dicha Política de Remuneraciones, este importe máximo se fijó en 2.480 miles de euros.

A la luz de los cambios organizativos anteriormente descritos, el Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022, y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado elevar a la Junta la propuesta de modificar la Política de Remuneraciones para incrementar este límite máximo a fin de adecuarlo a la **nueva estructura de gobierno corporativo**, así como a la determinación de una remuneración

fija específica por el desempeño del cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), hasta la fecha no remunerado.

Con el objetivo de proponer al Consejo de Administración la **remuneración del cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo)**, durante el ejercicio 2022 la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un ejercicio de reflexión, donde ha considerado los siguientes **factores**:

- El valor intrínseco de la persona que ocupa el cargo, por su conocimiento del negocio *retail* en el sector de la moda y del Grupo Inditex, donde ha desarrollado distintos roles y funciones, y su importancia desde una perspectiva institucional.
- La especial responsabilidad del cargo y la criticidad de sus funciones. En concreto, además de las funciones inherentes al cargo de Presidente del Consejo, la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) de Inditex tendrá bajo su responsabilidad directa las áreas de Auditoría Interna, Secretaría General y del Consejo y Comunicación.
- La dedicación exclusiva y adicional respecto a los miembros vocales del Consejo de Administración.
- Las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones generales en materia de gobierno corporativo.
- Las prácticas de mercado en países europeos relevantes. Para esto, se han analizado las cuantías y prácticas retributivas sobre la remuneración de presidentes del consejo de administración (no ejecutivos) en las compañías que conforman los principales índices bursátiles (Ibex-35 en España, CAC40 en Francia, FTSE MIB en Italia, DAX40 en Alemania, SMI20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

Como resultado de los análisis anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado establecer una **remuneración fija, específica** para el cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), cuyo importe asciende, en términos anualizados a 900 miles de euros y que se abonará en **metálico**. Esta remuneración se incluye entre las modificaciones introducidas en la Política de Remuneraciones que se someterán a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022. La Presidenta del Consejo de Administración percibirá adicionalmente la retribución anual establecida para todos los consejeros por su pertenencia al Consejo, que, en términos anualizados, asciende a 100 miles de euros. La remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) no contemplará ningún otro elemento retributivo y/o indemnizatorio adicional a lo indicado.

Como consecuencia, se propone establecer el **importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales** en 3.380 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 Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado mantener para el ejercicio social 2022 las siguientes cantidades fijadas en la Política Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio 2021 (con un porcentaje de votos a favor del 98,42%), y que se mantienen sin variación desde que fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 (con un porcentaje de votos a favor del 99,59%):

- Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de 100 miles de euros por el desempeño de su cargo;
- El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 80 miles de euros;
- Los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de euros; y
- Los consejeros que a su vez formen parte de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad (incluidos los Presidentes de cada una de ellas) percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de euros.

Dichas cantidades son totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí.

A excepción de las retribuciones 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.

A.1.4. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021 establece los importes de remuneración fija para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, que permanecen invariados para los 3 ejercicios sociales que abarca el periodo de vigencia de la misma. Por tanto, desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo de 2022, periodo transitorio para el traspaso de las funciones del Presidente Ejecutivo al Consejero Delegado, la remuneración fija de los consejeros ejecutivos, en términos anualizados, asciende a:

- Presidente Ejecutivo: 3.250 miles de euros. La Política de Remuneraciones establece que esta cuantía se abona en 14 pagas y será de aplicación hasta la fecha de desvinculación el 31 de marzo de 2022. Por lo tanto, la cuantía estimada que el Presidente Ejecutivo devengará en 2022 por este concepto asciende a 597 miles de euros (esta cuantía incluye las pagas por los meses de febrero y marzo y la parte proporcional de las pagas extraordinarias).
- Consejero Delegado: 1.500 miles de euros, que se abonarán en 14 pagas.

Con el objetivo de proponer al Consejo de Administración la **retribución fija** del cargo de **Consejero Delegado** por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la nueva

estructura de gobierno corporativo, en 2022 la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un ejercicio de reflexión donde ha considerado los siguientes **factores** y aplicado los siguientes **criterios**:

- Los principios y fundamentos establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021. En particular, el principio por el que 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.
- La nueva estructura de gobierno corporativo donde los roles de Presidente y de Consejero Delegado están separados y el cargo de Presidente del Consejo de Administración es no ejecutivo.
- La coherencia con la responsabilidad y funciones como primer ejecutivo y el liderazgo dentro de la organización, en línea con la remuneración que se satisface en el mercado por sociedades comparables.
- El grado de adecuación de la retribución fija y de la retribución total para recompensar el valor de la contribución del puesto y de la persona, tanto para la Compañía como para los accionistas.
- La equidad interna con la retribución de los miembros del Comité de Dirección, compuesto por directivos del Grupo Inditex con una larga trayectoria y procedentes de distintas áreas corporativas y del negocio.
- Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la información recibida por parte de estos en el proceso periódico de consulta que realiza la Sociedad.
- Los análisis sobre la competitividad externa de la retribución total del primer ejecutivo en varios grupos de comparación, descritos en el apartado A.1.2.

A la luz de las consideraciones anteriores, el Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado establecer una retribución fija para el Consejero Delegado que, en términos anualizados, asciende a 2.500 miles de euros. Esta cuantía, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas, permanecerá invariada durante los ejercicios sociales que abarca la Política de Remuneraciones.

A.1.5. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio.

No existen otras remuneraciones en especie distintas a la entrega de acciones referida en el apartado siguiente sobre los componentes variables de la remuneración.

A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, su relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los mismos, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Importes monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos e importe monetario máximo en términos absolutos.

En relación con los consejeros en su condición de tales, incluyendo a la Presidenta del Consejo de Administración desde el 1 de abril de 2022, los conceptos retributivos fijos indicados anteriormente son la única remuneración que perciben por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable.

Para el caso concreto del **Presidente Ejecutivo**, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 establece una **retribución variable anual** cuyo importe objetivo o *target* es equivalente, en términos anualizados, a un **120% de la retribución fija** por el ejercicio de funciones de alta dirección. En caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos, podría alcanzar, como máximo, el 125% de la retribución variable *target* (4.875 miles de euros en términos anualizados). El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado y evaluado el éxito del proceso de traspaso de funciones del Presidente Ejecutivo a la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y al Consejero Delegado durante el periodo transitorio, así como el comportamiento de las ventas en estos meses respecto al ejercicio social previo. Durante el ejercicio social 2022, no se han concedido otras retribuciones variables al Presidente Ejecutivo.

En cuanto al **Consejero Delegado**, los componentes variables de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tal y como establece la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, son los siguientes:

- Retribución variable a corto plazo o anual.
- Retribución variable a largo plazo o plurianual.

A continuación, se describen las principales características de cada uno de estos componentes:

- **Retribución variable anual o a corto plazo:**

La retribución variable anual se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos anuales, concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y consistentes con la estrategia a medio y largo plazo.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre

los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo.

Los objetivos cuantitativos y los cualitativos, 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.

Corresponde a 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, Secretaría General-Dirección de Cumplimiento, 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, así como sobre el grado de consecución de los objetivos correspondientes.

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

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, el **importe objetivo** o *target* de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos (nivel de cumplimiento *target*), será equivalente a un **120% de la retribución fija** por el ejercicio de funciones de alta dirección. En el caso de **sobrecumplimiento** de los objetivos preestablecidos podría alcanzar, como máximo, el **125% de la retribución variable anual target** (150% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, esto es 3.750 miles de euros en términos anualizados). La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 es continuista en relación con estos importes.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Delegado, 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.

En concreto, para el ejercicio social 2022, el Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que la determinación de la retribución variable anual para el Consejero Delegado se realice en función de los siguientes criterios:

Ponderación	Objetivo	Criterios de Medición
70%	Ventas (35%) y margen de contribución (35%)	Se utilizan los mismos criterios que los fijados para la Alta Dirección según el presupuesto de la Sociedad
15%	Desempeño personal	Valoración por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos
	Desarrollo estratégico de la Sociedad	Impulso a la integración entre <i>online</i> y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, de acuerdo con los objetivos del Grupo
15%	Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:	(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros: <ul style="list-style-type: none"> a. Materias primas más sostenibles: algodón, lino, poliéster y fibras celulósicas. b. Prendas bajo la etiqueta de sostenibilidad <i>Join Life</i>.
		(ii) Número de auditorías y control de vertido de tintorerías (<i>wet processes</i>) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (<i>Zero Discharge of Hazardous Chemicals</i>);
		(iii) Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (<i>Zero Waste</i>);
		(iv) Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>);
		(v) Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias);
		(vi) Grado de avance en el despliegue del proyecto " <i>Reusable shopping bag</i> ";
		(vii) Grado de avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes; y
		(viii) Proyectos de innovación relacionados con la reciclabilidad textil.
	Avances en gobierno corporativo	Grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (<i>best practices</i>)
	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	Aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional

La retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio social 2022 en función del cumplimiento de los objetivos indicados se abonará en el ejercicio social 2023, en metálico.

- **Retribución variable plurianual o a largo plazo:**

a) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2021-2025

La Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 aprobó el **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025**. Este Plan es continuista con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 anterior e incluye avances que mejoran el grado de alineamiento con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*.

El Plan consiste en la combinación de un **bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega de acciones** que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación.

El Plan tiene una duración total de **4 años** y está estructurado en **2 ciclos** temporales, siendo cada uno independiente del otro:

- El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de enero de 2024. En este ciclo participan el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.
- El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2022 hasta el 31 de enero de 2025. En este ciclo participa únicamente el Consejero Delegado.

El Plan está vinculado a objetivos estratégicos de la Sociedad durante la vigencia del mismo. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y en el ciclo en su conjunto, sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General y del Consejo-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. Considerando esta información, la Comisión de Retribuciones propondrá, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Retribuciones también considerará cualquier riesgo asociado. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que puedan introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

En virtud de este Plan, los consejeros ejecutivos recibirán, en su caso, un incentivo que se instrumentará en un **60% en acciones** y en un **40% en metálico**. Con relación al 60% del incentivo que, en su caso, se liquidará en acciones, el número de acciones que se conceden al inicio de cada ciclo se determinará en función de la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de cada ciclo. Al finalizar cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el número de acciones a entregar.

Los consejeros ejecutivos deberán **mantener** un número de **acciones** equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los **2 años posteriores a su entrega**, sin perjuicio del compromiso asumido por parte del Consejero Delegado de retener las acciones 3 años, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija.

Asimismo, la Sociedad podrá **cancelar** antes de su abono **y/o reclamar la devolución** del incentivo a largo plazo previamente satisfecho, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal. Las circunstancias específicas se han detallado anteriormente en el apartado A.1.

A continuación, se detallan los importes de incentivo y las características asociadas al primer ciclo del Plan 2021-2025.

- El **importe máximo del incentivo** asignado a los consejeros ejecutivos ascendería a:

	Incentivo Máximo	=	Metálico	+	Acciones
Presidente Ejecutivo	155% de la retribución fija anual		2.011 miles de euros		116.568 acciones
Consejero Delegado	118% de la retribución fija anual		1.183 miles de euros		68.562 acciones

En el caso concreto del Consejero Delegado y para este primer ciclo 2021-2024, el importe indicado incluye el incentivo total asignado para el ciclo completo teniendo en cuenta los distintos cargos desempeñados, esto es, el importe asignado por el desarrollo de sus funciones como Secretario General y del Consejo durante el ejercicio 2021 y el importe asignado como Consejero Delegado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021. El incentivo, expresado como porcentaje de la retribución fija anual, está calculado sobre una retribución fija anual de 2.500 miles de euros (este importe se corresponde con la retribución fija anual como Consejero Delegado, de acuerdo con lo establecido en la modificación de la Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de Junta General de Accionistas de 2022).

- Al finalizar cada uno de los ciclos, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el importe en metálico y el número de acciones a entregar. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados **métricas**. Para cada uno de los ciclos, el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
25%	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Cifra de BAI correspondiente al ejercicio social 2023, expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.
25%	Ventas Totales ("TTTT")	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online en el ejercicio social 2023 a tipo de cambio constante, de acuerdo con la información de la Compañía, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") absoluto	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el período correspondiente al primer ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.</p> <p>Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021, sin incluir en el cómputo el citado día¹, y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2024 (inclusive).</p> <p>A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.</p> <p>El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del primer ciclo.</p>
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.</p> <p>Como valor inicial de Inditex y de las empresas del Grupo de Referencia se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021, sin incluir en el cómputo el citado día, y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2024 (inclusive).</p> <p>A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.</p>
25%	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	<p>(i) Producto sostenible, medido como el porcentaje de prendas sostenibles.</p> <p>(ii) Gestión de residuos, medido como el porcentaje de instalaciones de Inditex (sedes, fábricas, centros logísticos y tiendas) que disponen de sistema de gestión de residuos para reciclar, valorizar y tratar adecuadamente dichos residuos para su recuperación, evitando que acaben en un vertedero.</p> <p>(iii) Descarbonización, medido como la reducción del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en operaciones propias (Scope1 y 2).</p> <p>(iv) Social, medido como el porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A o B.</p>

¹ Tras haberse constatado que el acuerdo de la Junta General de Accionistas relativo a la aprobación del referido Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, hace referencia por error a un precio de referencia de 25,81 euros por acción para el primer ciclo del Plan, cuando la cotización media ponderada de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021 (exclusive) fue de 25,88 euros por acción, el Consejo de Administración de Inditex, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado fijar en dicho importe el importe de cotización media, al amparo de las facultades que la Junta General de Accionistas acordó en favor del Consejo para la subsanación del propio acuerdo de la Junta General de Accionistas.

- Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una **escala de logro** para cada métrica, fijada al inicio del ciclo, que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, y que se corresponde con un coeficiente de pago del 30% del incentivo máximo asignado, y un nivel máximo, que supone un coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo Asignado. Para niveles intermedios, los resultados se determinarán por interpolación lineal.
- Para BAI, TTTT, RTA absoluto e Índice de sostenibilidad, se medirá:

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	0%
Mínimo	30%
Máximo	100%

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

- Para la evolución del RTA relativo:
- El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30*, el 1 de febrero de 2021 (en adelante, el “Grupo de Referencia”).
 - A la finalización del ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA, de acuerdo con la siguiente escala:

Nivel de cumplimiento	Posición en el ranking	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
Por debajo del mínimo	< 15ª (mediana)	0%
Mínimo	= 15ª (mediana)	30%
Máximo	≥ 5ª	100%

Para posiciones intermedias, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

Para tener derecho a recibir el incentivo correspondiente se requiere la permanencia en la Compañía hasta la finalización del periodo de devengo, como norma general.

El número máximo de acciones objeto del Plan 2021-2025 es de 7.500.000 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 0,24% del capital social, de las cuales, un máximo de 300.000 acciones están dirigidas al Presidente Ejecutivo, y un máximo de 160.000 acciones están dirigidas al Consejero Delegado.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tiene previsto aprobar la implantación del segundo ciclo 2022-2025 del Incentivo a Largo Plazo 2021-2025. Los importes de incentivo y las características asociadas al ciclo para el Consejero Delegado se detallarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se publicará en 2023.

b) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2019-2023:

La Junta General de Accionistas celebrada el 16 de julio de 2019 aprobó el **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023** (en adelante, el "Plan"). Este Plan es continuista con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 anterior e introdujo avances que mejoraban el grado de alineamiento con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*.

El Plan consiste en la combinación de un **bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega de acciones** que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación.

Entre los beneficiarios del Plan están D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, como Presidente Ejecutivo, y D. Carlos Crespo González, como Consejero Delegado, a efectos retributivos, hasta 30 de noviembre de 2021². D. Óscar García Maceiras, Consejero Delegado, a efectos retributivos, desde 1 de diciembre de 2021³ es asimismo beneficiario de este Plan, e incluye, en relación con el primer ciclo, el incentivo asignado por el desarrollo de sus funciones como Secretario General y del Consejo, y en relación con el segundo ciclo, por las funciones desempeñadas como Secretario General y del Consejo durante el ejercicio 2021 y el importe asignado como Consejero Delegado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021.

A continuación, se indican las características del Plan aplicables a los consejeros ejecutivos y los importes de incentivo correspondientes al Presidente Ejecutivo. Los importes de incentivo correspondientes a D. Carlos Crespo González, como Consejero Delegado se detallan en el apartado B del presente Informe, que incluye la información correspondiente a la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio social 2021.

El Plan tiene una duración total de **4 años** y está estructurado en **2 ciclos** temporales, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo del Plan comenzó el 1 de febrero de 2019 y se extenderá hasta el 31 de enero de 2022. El segundo ciclo se inició el 1 de febrero de 2020 y finalizará el 31 de enero de 2023.

El Plan está vinculado a objetivos críticos de negocio, de creación de valor para el accionista y de sostenibilidad. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y en el ciclo en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad y auditada, y propondrá, 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.

En virtud de este Plan, los consejeros ejecutivos recibirán, en su caso, un incentivo que se instrumentará un **60% en acciones** y un **40% en metálico**.

El **importe** total del **incentivo** asignado al **Presidente Ejecutivo** para un escenario de cumplimiento **target** de objetivos, en el conjunto de los dos ciclos del Plan, ascendería a 6.800 miles de euros que, en términos **anualizados**, equivaldría a 1.700 miles de euros (**52% de la retribución fija anual** por sus funciones de alta dirección).

² Aunque su renuncia al cargo presentada en 29 de noviembre de 2021 produjo efectos inmediatos, la Compañía reconoce como fecha de efectos económicos el 30 de noviembre de 2021.

³ Aunque su nombramiento como nuevo Consejero Delegado se hizo efectivo el 29 de noviembre de 2021, la Compañía reconoce como fecha de efectos económicos de dicho nombramiento el 1 de diciembre de 2021.

En un escenario de **sobrecumplimiento** de objetivos, el incentivo sería equivalente a un **185% del incentivo target** indicado (en términos anualizados, equivalente a un 97% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).

Con relación al 60% del incentivo que, en su caso, se liquidará en acciones, el número de acciones a entregar se determinará en función de la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de cada ciclo. Al finalizar cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el número de acciones a entregar.

La Sociedad podrá **cancelar** antes de su abono **y/o reclamar la devolución** del incentivo a largo plazo previamente satisfecho, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal. Las circunstancias específicas se han detallado anteriormente en el apartado A.1.7.

A continuación, se detallan las características del primer y segundo ciclo del Plan:

- El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2022. Por su parte, el segundo ciclo del Plan se extiende desde 1 de febrero de 2020 hasta el 31 de enero de 2023.
- El importe total del incentivo asignado al Presidente Ejecutivo ascendía a:

Ciclo	Incentivo Target	=	Metálico	+	Acciones
Primer Ciclo	105% de la retribución fija anual		1.360 miles de euros		87.291 acciones
Segundo Ciclo	105% de la retribución fija anual		1.360 miles de euros		65.010 acciones

Para ambos ciclos, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo sería equivalente a un 185% del incentivo target indicado (equivalente a un 193% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).

- El importe total del incentivo asignado al Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras ascendía a:

Ciclo	Incentivo Target	=	Metálico	+	Acciones
Primer Ciclo	13% de la retribución fija anual		165 miles de euros		7.090 acciones
Segundo Ciclo	70% de la retribución fija anual		700 miles de euros		33.460 acciones

Los importes indicados incluyen el incentivo total asignado para el ciclo completo teniendo en cuenta los distintos cargos desempeñados por D. Óscar García Maceiras. Para ambos ciclos, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo sería equivalente a un 185% del incentivo *target* indicado (equivalente a un 24% para el primer ciclo y a un 104% para el segundo ciclo de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección como Consejero Delegado de acuerdo con lo establecido en la modificación de la Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de Junta General de Accionistas de 2022, esto es, 2.500 miles de euros).

- Al finalizar cada uno de los ciclos, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el importe en metálico y el número de acciones a entregar. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados

métricas. Para cada uno de los ciclos, el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
30%	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	BAI, en un determinado periodo de tiempo
30%	Ventas en Tiendas Comparables ("MMTT")	Venta en tiendas físicas y <i>online</i> comparables, de acuerdo con la información de la Compañía
30%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	Evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión
10%	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	<p>(i) Porcentaje de fábricas de la cadena de suministro de Inditex donde se llevan a cabo procesos húmedos tales como lavado, tintado y estampado que utilizan el estándar <i>The List, by Inditex</i> como referencia para la selección de productos químicos empleados en sus procesos. Se verificará este porcentaje mediante las auditorías pertinentes. Se mide en la fecha final de cada ciclo.</p> <p>(ii) Porcentaje de reducción de residuos (los asimilables a urbanos y los residuos nocivos) generados internamente en los servicios centrales de Inditex y en todas sus fábricas propias y centros logísticos, que son reciclados, valorizados y tratados adecuadamente para su recuperación, evitando que acaben en un vertedero. Se mide en la fecha final de cada ciclo.</p> <p>(iii) Ratio de reducción de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero en operaciones propias respecto al volumen de ventas total del Grupo. Se mide en la fecha final de cada ciclo.</p> <p>(iv) Porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B. Se mide el promedio de los tres años de cada ciclo.</p>

- Con la finalidad de calcular el incentivo alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos, se ha determinado un nivel de Incentivo Máximo y una **escala de logro** para cada una de las métricas. A continuación, se detallan las escalas de logro:

– Para BAI y MMTT:

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	0%
Mínimo	50%
<i>Target</i>	75%
Máximo	100%
Sobrecumplimiento	125%

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

– Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30*, el 1 de febrero de 2019, para el

primer ciclo, y el 1 de febrero de 2020, para el segundo ciclo (en adelante, el “Grupo de Referencia”).

- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por valor inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2019, sin incluir en el cómputo el citado día, para el primer ciclo y al 1 de febrero de 2020, sin incluir en el cómputo el citado día, para el segundo ciclo (en adelante, “Valor Inicial”).
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por valor final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2022, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo, para el primer ciclo y al 31 de enero de 2023, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo, para el segundo ciclo (en adelante, el “Valor Final”).
- A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
- A la finalización del ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. Las compañías de este Grupo de Referencia se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 125% del Incentivo Máximo, de acuerdo con la siguiente escala:

Nivel de cumplimiento	Posición en el ranking	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
Por debajo del mínimo	< 15ª (mediana)	0%
Mínimo	= 15ª (mediana)	30%
Máximo	5ª a 8ª (percentil 75 e inferior al percentil 90)	100%
Sobrecumplimiento	1ª a 4ª (posición igual o superior al percentil 90)	125%

Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

- A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA.
- Para el Índice de sostenibilidad: la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación conjunta de los cuatro indicadores mencionados, con base en los resultados alcanzados, facilitados por el Departamento de Sostenibilidad de la Sociedad, y con arreglo a las siguientes escalas de logro definidas para cada uno de estos:

- Indicador nº 1: asegurar la utilización del estándar *The List* relativo a los productos químicos utilizados en la industria textil:

Porcentaje de las fábricas de procesos húmedos de la cadena de suministro de Inditex utilicen <i>The List</i> como estándar de referencia	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
< 45%	0%
45%	50%
48%	75%
51%	100%
>55%	125%

- Indicador nº 2: mejora de la gestión de residuos propios:

Porcentaje de los residuos asimilables a urbanos	Porcentaje de los residuos nocivos se gestionen adecuadamente para su recuperación	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
< 85%	< 80%	0%
85%	80%	50%
88%	82%	75%
91%	85%	100%
> 95%	> 88%	125%

- Indicador nº 3: reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero:

Porcentaje de reducción de las emisiones de GEI al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los ciclos del Plan 2019-2023	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
< 4%	0%
4%	50%
5%	75%
6%	100%
> 8%	125%

- Indicador nº 4: concentración de la producción en proveedores con ranking derivado de sus auditorías sociales A y B:

Porcentaje de concentración de la producción en proveedores con ranking social A y/o B al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los ciclos del Plan 2019-2023	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
< 90%	0%
90%	50%
92%	75%
93,5%	100%
> 95%	125%

- La entrega se realizará, con relación al primer ciclo, durante el mes natural siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2021 y, con relación al segundo ciclo, durante el mes natural siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2022.

Para tener derecho a recibir el incentivo correspondiente a cada uno de los ciclos se requiere la permanencia en la Compañía hasta la finalización del periodo de devengo, como norma general.

El número máximo de acciones objeto del Plan 2019-2023 es de 9.800.000 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 0,3% del capital social, de las cuales, un máximo de 390.000 acciones están dirigidas al Presidente Ejecutivo y 75.000 acciones al Consejero Delegado.

En el apartado A.1.8. siguiente se detalla la liquidación del incentivo correspondiente al segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y al primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, asociadas a la desvinculación del Presidente Ejecutivo.

Dado que el primer ciclo 2019-2023 ha finalizado el 31 de enero de 2022, en el apartado B se detalla el grado de consecución alcanzado para cada objetivo y en su conjunto y el nivel de pago de incentivo correspondiente.

A.1.7. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, los consejeros, salvo el Presidente Ejecutivo, no son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la Sociedad. No se incluyen cambios a este respecto en la modificación de la Política de Remuneraciones propuesta para aprobación de la Junta General de Accionistas. Por tanto, una vez aprobada, ningún consejero participará en sistemas de ahorro a largo plazo durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, si bien esta podrá prever la posibilidad de que el Consejo de Administración pueda implementar esta clase de sistemas durante su vigencia.

Durante el ejercicio social 2022, no se realizarán aportaciones al plan de previsión del Presidente Ejecutivo. En el apartado A.1.8. se incluyen los detalles relativos al sistema de previsión social del Presidente Ejecutivo y el importe de los fondos acumulados.

A.1.8. Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Como se ha indicado en el apartado A.1.1. el Consejo de Administración de Inditex, en su reunión celebrada el 29 de noviembre de 2021, y previo informe de la Comisión de Nombramientos, adoptó por unanimidad, entre otros acuerdos, aceptar la renuncia presentada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como Presidente y miembro del Consejo de Administración de Inditex y de su Comisión Ejecutiva. Esta propuesta culmina un proceso de relevo generacional preparado desde hace tiempo e impulsado de mutuo acuerdo entre él y el fundador, principal accionista y consejero de la Sociedad, D. Amancio Ortega Gaona, de manera que la sucesión en la Presidencia se produzca de manera ordenada y planificada. La desvinculación tendrá efectos el próximo día 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual D. Pablo Isla Álvarez de Tejera seguirá desempeñando su cargo como Presidente Ejecutivo.

La Comisión de Retribuciones, en su reunión de 13 de diciembre de 2021, consideró el contrato de prestación de servicios ejecutivos vigente entre el Sr. Isla y la Sociedad, de

fecha 17 de marzo de 2015, y la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021, en particular, en lo relativo a las condiciones establecidas para el momento de finalización de dicha relación de servicios ejecutivos. El referido contrato contemplaba un pacto de no competencia en virtud del cual el Sr. Isla se comprometía a no realizar actividades concurrentes con las de la Sociedad o cualquiera otra empresa del Grupo Inditex durante un plazo de dos años, a contar desde la extinción de su relación contractual, a cambio de una compensación por importe de una anualidad de retribución fija. El pacto establecía la obligación del Sr. Isla de reembolsar dicha contraprestación y otro tanto, en concepto de penalidad, en caso de infracción del compromiso, todo ello sin perjuicio de la indemnización por los daños y perjuicios causados por dicho incumplimiento y sin que el pago de dicha penalidad e indemnización exima al Sr. Isla del cumplimiento de dicha obligación.

La Comisión de Retribuciones, tras un proceso de profundo análisis, concluyó que tanto la compensación como el ámbito de la obligación de no competencia, que fueron acordados al incorporarse el Sr. Isla a la Sociedad en 2005, no actualizados desde entonces, se encuentran desfasados con respecto a las prácticas más generalizadas de mercado.

En el mencionado proceso de análisis, la Comisión evaluó, por un lado, la evolución del negocio *retail* en el sector de la moda -irrupción de la actividad *online*, aplicación de la tecnología a la relación con los clientes, aparición de nueva tipología de competidores como los *market-places*, etc.- Por otro lado, en todos estos años, el Grupo Inditex ha acometido un proceso de expansión global de sus diferentes formatos comerciales con presencia en los cinco continentes y ha llevado a cabo un proceso de transformación digital a través de una oferta integrada de venta online y presencial, además de haberse implicado desde hace varios ejercicios en la adaptación de su cadena de suministro a los más exigentes estándares en materia de sostenibilidad. La directa participación del Sr. Isla en el desarrollo descrito lo ha convertido en uno de los grandes expertos, a nivel mundial, en los ámbitos propios de dichas áreas de negocio, gozando de una experiencia extremadamente valiosa y atractiva para cualquier empresa competidora. Como prueba de ello, el Sr. Isla ha sido reconocido como mejor CEO del mundo en 2017 y 2018 por la prestigiosa revista Harvard Business Review y mejor CEO de la década en 2020 por la revista Forbes. A juicio de la Comisión de Retribuciones, todo ello representaba, de mantenerse las condiciones contractuales inicialmente acordadas al respecto, un grave riesgo estratégico para la Sociedad.

El Consejo de Administración, en su sesión de 14 de diciembre de 2021 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, con observancia de los límites en cuanto a los importes máximos de los pagos por extinción de contrato de los consejeros ejecutivos contemplados en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015 y revisado por dicho Consejo el 26 de junio de 2020, acordó someter al Sr. Isla la oferta de Novación del Contrato con el fin actualizar el pacto de no competencia post-contractual, tanto en cuanto a una más amplia definición de la obligación de no hacer del Sr. Isla como, también, de manera correlativa, en lo referente a la contraprestación de dicha obligación y al múltiplo aplicable a la penalidad prevista en caso de incumplimiento de dicha obligación, con el fin de aumentar su efecto disuasorio y, de esta forma, mejorar la protección de los legítimos intereses de la Sociedad. Para ello:

- (a) Se incrementa la indemnización por no concurrencia post-contractual hasta un importe total equivalente a dos anualidades de su retribución total objetivo, calculada esta última sobre la retribución fija, la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo anualizada, conforme al incentivo a largo plazo más reciente

aprobado, ambas en niveles “*target*”. De esta cantidad, la correspondiente a un (1) año de retribución fija se entiende como indemnización por cese y el resto constituye la compensación por la obligación de no competencia. Todo ello en el bien entendido de que la suma de ambas cantidades no deberá en ningún caso exceder de un importe igual a dos (2) anualidades de la retribución total máxima del Sr. Isla.

- (b) Se define de forma más amplia el alcance de la obligación de no competencia, abarcando la comercialización de cualesquiera productos iguales, similares o complementarios a los comercializados por el Grupo Inditex, a través de canales on-line, y los servicios logísticos.
- (c) Se eleva del tanto al duplo de la compensación percibida por el Sr. Isla la penalidad aplicable, junto con el reembolso de la compensación, en el caso de falta de completa observancia por su parte de su compromiso de no competencia.

Por lo tanto, el importe total que la Sociedad deberá abonar al Sr. Isla como contraprestación de su obligación de no competencia post-contractual, en el caso de que dicha Novación del Contrato sea aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, asciende a la cantidad de 19.740 miles de euros, de los cuales: a) la cantidad de 3.250 miles de euros le será abonada en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de extinción de su contrato, es decir entre el 1 y el 15 de abril de 2022; y b) la cantidad restante, es decir 16.490 miles de euros le será satisfecha en el plazo de los 15 días siguientes a aquél en que se celebre la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad, siempre que resulte aprobada por esta la Novación del Contrato.

Esta compensación estipulada en la Novación del Contrato respeta los límites de importes máximos de los pagos por extinción de contrato de los consejeros ejecutivos contemplados en las mencionadas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. En cualquier caso, al exceder de lo previsto en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, en cuanto a los pagos por extinción de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó, en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2021, elevar a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, la propuesta de oferta de Novación del Contrato objeto del acuerdo anterior que, por otra parte, ya ha sido aceptada por el Sr. Isla con fecha de 15 de marzo de 2022.

Por otro lado, el Sr. Isla recibirá, en concepto de indemnización por terminación de la relación contractual, un importe bruto equivalente a una anualidad de su retribución fija establecida para el año en curso, esto es, 3.250 miles de euros. Esta cantidad se abonará en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de extinción de su contrato, es decir, entre el 1 y el 15 de abril de 2022.

Asimismo, el Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado, en concepto de liquidación de los incentivos en curso y de retribución fija, las siguientes cantidades a favor del Sr. Isla:

- Liquidación del incentivo correspondiente al segundo ciclo 2020-2023 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.

Como se ha desglosado en el apartado A.1.6., este ciclo se extiende desde 1 de febrero de 2020 hasta el 31 de enero de 2023. Por tanto, en la fecha de desvinculación efectiva del Presidente Ejecutivo, esto es, el próximo 31 de marzo de 2022, habrán transcurrido 2 años y 2 meses de una duración total del periodo de devengo del citado ciclo, de 3 años. Dado que la forma de medición de las métricas asociadas a este ciclo (BAI, MMTT, RTA relativo e índice de sostenibilidad) considera el resultado a la fecha de su finalización, no es posible determinar un grado de consecución preciso. Por tanto, el Consejo de Administración, ha acordado considerar como nivel de consecución a efectos de la liquidación anticipada, un grado de consecución de los

objetivos *target*, a la luz de los favorables resultados de Inditex en el ejercicio social 2021. Por tanto, el incentivo *target*, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta la fecha de desvinculación, ascendería a 980 miles de euros y 46.859 acciones.

- Liquidación del incentivo correspondiente al primer ciclo 2021-2024 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025.

Como se ha desglosado en el apartado A.1.6., este ciclo se extiende desde 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de enero de 2024. Por tanto, en la fecha de desvinculación efectiva del Presidente Ejecutivo, esto es, el 31 de marzo de 2022, habrán transcurrido 1 año y 2 meses de una duración total del periodo de devengo del citado ciclo, de 3 años. Dado que la forma de medición de las métricas asociadas a este ciclo (BAI, TTTT, RTA absoluto, RTA relativo e índice de sostenibilidad) considera el resultado a la fecha de su finalización, no es posible determinar un grado de consecución preciso. Por tanto, el Consejo de Administración, ha acordado considerar como nivel de consecución a efectos de la liquidación anticipada, un grado de consecución de los objetivos *target*, a la luz de los favorables resultados de Inditex en el ejercicio social 2021. Por tanto, el incentivo *target*, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta la fecha de desvinculación, ascendería a 421 miles de euros y 24.418 acciones.

- Liquidación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022.
- El Consejo de Administración ha considerado realizado con éxito el traspaso de funciones del Presidente Ejecutivo a la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y al Consejero Delegado. Adicionalmente, las ventas, en relación con el resultado alcanzado en los mismos meses del ejercicio social previo, han seguido mejorando. Por estas razones, el Consejo de Administración ha acordado considerar un grado de cumplimiento máximo del incentivo (125% del *target*). Como resultado, el importe de la liquidación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022, prorrateada por el tiempo transcurrido desde el inicio del ejercicio social (1 de febrero de 2022) hasta la fecha de desvinculación (31 de marzo de 2022), asciende a 788 miles de euros.
- Liquidación de la parte proporcional devengada de la retribución fija del ejercicio social 2022 correspondiente a las pagas extraordinarias.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 y según constan en el contrato del Sr. Isla, el importe de la retribución fija anual por sus funciones ejecutivas se abona en 14 pagas. Como resultado, en el periodo de 1 de febrero y 31 de marzo de 2022 se abonarán 2 pagas y se devengará la parte proporcional de las pagas extraordinarias que se abonarían en los meses de julio y diciembre. Esta última cantidad asciende a 132 miles de euros.

Por último, a continuación se detalla, a efectos informativos, las características del sistema de previsión social del Presidente Ejecutivo y el importe de los fondos acumulados.

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 (en adelante, la "Póliza").

Las aportaciones al plan de previsión de aportación definida se realizaron hasta la indicada fecha 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.

Durante el ejercicio social 2021, al igual que en los ejercicios precedentes desde el año 2015, tampoco se han realizado aportaciones al plan de previsión del Presidente Ejecutivo.

En caso de baja en Inditex previa a la edad de jubilación, el Presidente Ejecutivo mantendrá el 100% de los derechos sobre los fondos acumulados en la Póliza. No obstante, al tratarse de un compromiso por pensiones, el Presidente Ejecutivo o sus causahabientes, según proceda, no podrán hacer efectivo estos derechos hasta que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por la Póliza. Las contingencias generales que se contemplan 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.

En aplicación del Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, la Póliza contempla también la posibilidad de cobrar la prestación de jubilación desde los 65 años de edad, cuando no se haya podido acceder a la jubilación en la Seguridad Social, así como la anticipación del cobro de la prestación de jubilación por extinción de la relación laboral y pase a situación de desempleo, a causa de la extinción de la personalidad jurídica de la empresa, despido colectivo, despido objetivo y concurso de acreedores. Estas prestaciones son independientes de aquellas a las que tuviera derecho el Presidente Ejecutivo en virtud de otros conceptos.

A 31 de diciembre de 2021, los fondos acumulados ascendían a 9.422 miles de euros.

En relación con el Consejero Delegado, no existen indemnizaciones para el caso de terminación de sus funciones, a excepción de lo previsto en los puntos iii) y iv) del siguiente apartado para los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección.

A.1.9. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

La Comisión de Retribuciones, como parte del proceso de reflexión para proponer la retribución total del Consejero Delegado atendiendo a la nueva estructura de gobierno corporativo, también ha realizado una revisión de las condiciones de los contratos aplicables a consejeros ejecutivos. En concreto, la Comisión ha considerado las siguientes perspectivas:

- Los riesgos identificados al evaluar las condiciones establecidas para el Sr. Isla en su contrato inicial de 2005 y en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 a efectos de no concurrencia post-contractual y que se han determinado insuficientes para proteger los intereses de Inditex.
- Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la Recomendación 64 del Código de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en España.
- La práctica de mercado en el Ibex-35, en relación con las indemnizaciones por extinción de la relación y las cláusulas de no competencia post-contractual. En este sentido, se ha observado que la práctica más habitual es establecer indemnizaciones por terminación de la relación equivalentes a 2 anualidades de retribución fija y variable anual.

Como resultado, el Consejo de Administración, en su sesión de 14 de diciembre de 2021 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó mantener las condiciones establecidas en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 en cuanto a duración, plazos de preaviso y cláusula de reembolso y modificar la cláusula de indemnización por extinción del contrato y de no competencia post-contratual. A continuación, se detallan las condiciones del contrato del Consejero Delegado, que se proponen para aprobación de la Junta General de Accionistas, como parte de la modificación de la Política de Remuneraciones.

(i) Duración

El contrato del Consejero Delegado es de duración indefinida.

(ii) Plazos de 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.

(iii) Cláusula de garantía o blindaje

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a **dos anualidades**, calculada sobre la suma de su respectiva **retribución fija y variable anual** 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 Consejero Delegado, motivada por 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).

(iv) Pacto de exclusividad y abstención de competencia post-contratual

Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, el Consejero Delegado deberá 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. Se exceptúa el cargo de consejero externo en otras compañías no concurrentes, dentro de los límites impuestos por el Reglamento del Consejo de Administración.

Con arreglo a los términos y condiciones de su contrato, en la indemnización por extinción del contrato se entiende incluida la compensación de la obligación de no competencia post-contratual.

Con respecto al pacto de abstención de competencia post-contratual, 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 “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”.

(v) Cláusula de reembolso

De conformidad con lo previsto en el apartado A.1 del presente Informe, 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 al consejero ejecutivo 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, el consejero ejecutivo habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, la Sociedad podrá reclamarle el exceso así percibido.

Además, como ha quedado descrito en el apartado A.1 de este Informe, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del incentivo a largo plazo previamente satisfecho al consejero ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo.

A.1.10. Naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no percibirán durante el ejercicio en curso ninguna contraprestación que no sea por el desempeño de sus respectivos cargos.

A.1.11. Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros.

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías ningún consejero.

A.1.12. Naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

La Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicada.

A fecha de emisión del presente Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo ni concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

A.2. Cambios relevantes en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 aprobó, con un 98,42% de votos a favor, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC.

A la luz de los cambios indicados en el apartado A.1. anterior a la estructura de gobierno corporativo, el Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones con el propósito de adecuar su contenido a la nueva estructura organizativa. En concreto, se propone:

- Establecer una remuneración fija en metálico, específica para el cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), acorde con las funciones asignadas y con el valor intrínseco y la criticidad de la persona nombrada para el cargo. Esta remuneración es adicional a la retribución fija anual que pueden percibir los consejeros en su condición de tales por pertenencia al Consejo.
- Como resultado de la fijación de este componente, es necesario aumentar el importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales. La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 estableció el límite vigente de 2.480 miles de euros, de acuerdo con la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones a fecha de aprobación de dicha Política de Remuneraciones (13 de julio de 2021).
- Establecer el paquete de retribución total del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones como primer ejecutivo teniendo en cuenta la nueva estructura de gobierno corporativo, incluyendo las condiciones de su contrato. Esta propuesta mantiene, en términos generales, el alineamiento con los principios y fundamentos de Política de Remuneraciones anteriores de Inditex.

Los detalles de las modificaciones propuestas, sus cuantías y parámetros concretos, así como los criterios aplicados y órganos que han intervenido en el proceso de decisión, se describen a lo largo de los distintos epígrafes del presente apartado A sobre la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio en curso.

A.3. Enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

A continuación, se proporciona el enlace a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021:

<https://www.inditex.com/documents/10279/667846/14.+Pol%C3%ADtica+de+Remuneraciones+2021+2022+y+2023.pdf/a10ba3ea-58c4-7126-3c78-3d6df84c428f>

A.4. Consideración del voto de los accionistas en la Junta General sobre el Informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 aprobó:

- La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 con un 98,42% de votos a favor.
- El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2020 con un 96,74% de votos a favor.

Desde la aprobación de la primera política de remuneraciones de los consejeros, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros han recibido un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y, además, de los inversores institucionales y *proxy advisors*.

Teniendo en cuenta que el porcentaje de aprobación obtenido en la última Junta General de Accionistas en la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio social 2020 es ligeramente inferior al del año anterior, se ha considerado la oportunidad de introducir las mejoras técnicas precisas a fin de reforzar su alineamiento con los intereses de los accionistas y restos de grupos de interés de la Sociedad, los criterios de voto de los inversores institucionales y sus asesores de voto (*proxy advisors*) y las recomendaciones y mejores prácticas de buen gobierno corporativo en materia de retribuciones, a nivel nacional e internacional.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

Durante el ejercicio social 2021 la estructura de gobierno corporativo ha mantenido los roles de Presidente Ejecutivo y de Consejero Delegado. D. Carlos Crespo González ocupó el cargo de Consejero Delegado desde el 1 de febrero hasta el 29 de noviembre de 2021, fecha en la que éste presentó su renuncia y el Consejo de Administración nombró por cooptación a D. Óscar García Maceiras como nuevo Consejero Delegado, hasta su ratificación por la próxima Junta General de Accionistas. Durante el ejercicio social 2021 se ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021.

B.1.1. Proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en el Anexo estadístico. Papel de la Comisión de Retribuciones, decisiones tomadas por el Consejo de Administración e identidad y rol de los asesores externos.

B.1.1. a) Composición de la Comisión de Retribuciones.

Los arts. 30 de los Estatutos Sociales, 17 del Reglamento del Consejo de Administración y 7 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones establecen que la Comisión de Retribuciones estará integrada por un mínimo de 3 y un máximo de 7 consejeros no ejecutivos, que deberán ser en su mayoría consejeros independientes.

Los miembros de la Comisión de Retribuciones son nombrados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos. El Consejo de Administración nombra al Presidente de la Comisión, de entre los miembros de la Comisión que sean independientes.

A 31 de enero de 2022 y a la fecha de este Informe, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros, **la mayoría de ellos consejeros independientes** (todos, a excepción de D. José Arnau Sierra que tiene la consideración de dominical):

D. Rodrigo Echenique Gordillo (Presidente, Consejero Independiente)	Dña. Denise Patricia Kingsmill (Vocal, Consejera Independiente)
D. José Arnau Sierra (Vocal, Consejero Dominical)	D. José Luis Durán Schulz (Vocal, Consejero Independiente)
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres (Vocal, Consejero Independiente)	

A 31 de enero de 2022 D. Javier Monteoliva Díaz es el Secretario no miembro de la Comisión, cargo para el que fue designado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, en fecha 29 de noviembre 2021. Durante el ejercicio social 2021 D. Antonio Abril Abadín y D. Óscar García Maceiras también desempeñaron el cargo de Secretario no miembro de dicha Comisión (desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo de 2021, y desde el 31 de marzo hasta el 29 de noviembre de 2021, respectivamente).

La Comisión de Retribuciones se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y, en cualquier caso, cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas en el ámbito de sus competencias. En todo caso, se reunirá, de ordinario, una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

En la sesión del Consejo de Administración siguiente a cada reunión de la Comisión de Retribuciones, el Presidente de ésta informa a los consejeros sobre los asuntos tratados.

B.1.1. b) Proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales.

Las funciones de la Comisión de Retribuciones se regulan en los arts. 30 de los Estatutos Sociales, 17 del Reglamento del Consejo de Administración y 5 y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Durante el ejercicio social 2021, la Comisión de Retribuciones se reunió en 3 ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%. En 2022, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión de Retribuciones ha deliberado, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Durante la sesión de 8 de marzo de 2021:
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2020. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 9 de marzo de 2021, teniendo en cuenta la excepcional situación provocada por la pandemia mundial de la COVID-19.
 - La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2021, con respecto a la cuantía y al resto de condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 9 de marzo de 2021.
 - La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2020, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2021. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 9 de marzo de 2021.
- Durante la sesión de 7 de junio de 2021:
 - La propuesta de diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, para su evaluación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2022. El Consejo de Administración aprobó dicho Plan en su sesión de 9 de marzo de 2021 y la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio aprobó este Plan con un 99,43% de votos a favor.

- La propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2022. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 9 de marzo de 2021.
- Seguimiento y evaluación de los niveles de consecución de determinadas métricas del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.
- Durante la sesión de 13 de diciembre de 2021:
 - La propuesta de novación modificativa del contrato de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, a fin de reforzar el pacto de no competencia post-contractual previsto en el mismo. El Consejo de Administración aprobó dichas propuestas, en su sesión de 14 de diciembre de 2021, acordando asimismo someter al Sr. Isla la oferta de dicha novación modificativa del contrato y, en caso de ser aceptada, elevarla a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022.
 - La propuesta de indemnización por la desvinculación del Sr. Isla. El Consejo de Administración aprobó dicha propuesta en su sesión de 14 de diciembre de 2021.
 - La propuesta sobre las condiciones básicas del nuevo contrato de prestación de servicios del actual Consejero Delegado. El Consejo de Administración aprobó en su sesión de 14 de diciembre de 2021 el contenido del referido contrato de prestación de servicios ejecutivos.
 - La propuesta de escalas de logro para el primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 para cada métrica y el informe favorable sobre la propuesta del Reglamento del citado Plan. El Consejo de Administración aprobó el texto del citado Reglamento del Plan en su sesión de 14 de diciembre de 2021.
 - La toma de razón del listado de beneficiarios para este ciclo.
- Durante la sesión de 14 de marzo de 2022:
 - En relación con el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado saliente:
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado saliente correspondiente al ejercicio social 2021 y el nivel de pago correspondiente a cada uno de ellos. El Consejo de Administración ha aprobado el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 15 de marzo de 2022 y el nivel de pago del incentivo.
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que está vinculado el primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y el nivel de pago correspondiente al Presidente Ejecutivo y al Consejero Delegado saliente. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 ha aprobado el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo.
 - En relación con la desvinculación del Presidente Ejecutivo:
 - La propuesta de liquidación de los incentivos a largo plazo en curso, esto es, del segundo ciclo 2020-2023 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y del primer ciclo 2021-2024 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 ha aprobado la liquidación propuesta.

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la evaluación del objetivo al que está vinculado la retribución variable anual correspondiente al periodo desde 1 de febrero a 31 de marzo de 2022 y su liquidación. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 ha aprobado la liquidación propuesta.
- La propuesta de liquidación de la parte proporcional devengada de la retribución fija del ejercicio social 2022 correspondiente a las pagas de los meses de junio y de diciembre. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 ha aprobado la liquidación propuesta.
- En relación con el nuevo Consejero Delegado:
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2021, y el nivel de pago correspondiente (prorrateado en función del tiempo de desempeño del cargo en el referido ejercicio). El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 ha aprobado el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo.
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que está vinculado el primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y el nivel de pago correspondiente. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 ha aprobado el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo.
 - La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Consejero Delegado para el ejercicio de sus funciones de alta dirección en la nueva estructura de gobierno corporativo, para el ejercicio social 2022. El Consejo de Administración ha aprobado esta propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) en la nueva estructura de gobierno corporativo. El Consejo de Administración ha aprobado esta propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta de incremento del importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales. El Consejo de Administración ha aprobado esta propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, para su evaluación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2022. El Consejo de Administración ha aprobado dicho Informe en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2022. El Consejo de Administración ha aprobado dicho Informe en su sesión de 15 de marzo de 2022.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2021 será incorporada al Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el

Informe Anual de Actividades de la Comisión de Retribuciones, que se publicará en el mes de junio.

B.1.1. c) Identidad y el rol de los asesores externos.

La Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación, con cargo a la Sociedad, de asesores legales, contables, financieros u otros expertos.

A este respecto, en el ejercicio social 2021, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros del ejercicio 2020, el diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 y la evaluación de las implicaciones en materia retributiva derivadas de la desvinculación del Presidente. En relación con esta cuestión, la Comisión también ha contado con la asistencia de la firma Uría Menéndez, que ha prestado asesoramiento jurídico en materia de gobierno corporativo y de pactos de no competencia post-contractual.

B.1.2. Desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio social 2021.

B.1.3. Excepciones temporales a la política de remuneraciones y circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantificación del impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones durante el ejercicio social 2021.

B.2. Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la remuneración devengada atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad. Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y medidas para evitar conflictos de intereses.

B.2.1. Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la remuneración devengada atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

Las medidas aplicadas durante el ejercicio social 2021 para garantizar que la **aplicación** de la Política de Remuneraciones **atiende a los resultados** de la Sociedad **a largo plazo** han sido:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se ha compuesto de diferentes elementos retributivos que han consistido, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo o anual, y (iii) una retribución variable a largo plazo o plurianual.

- Durante el ejercicio social 2021, este elemento a largo plazo ha tenido un peso sobre la retribución total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) de, aproximadamente, un 40% para el Presidente Ejecutivo. Este peso para el Consejero Delegado ascendería a un 47% sobre su retribución total anualizada como Consejero Delegado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021.
- Los planes de retribución variable a largo plazo se han inscrito en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía.
- Una parte de esta retribución se ha concedido y se abonará en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos y de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
- Los consejeros ejecutivos deberán mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega. Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo ha asumido frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal, mientras ostente dicha condición, la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija. Por su parte, 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. Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas.

La Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2021 estableció un **equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables** de la remuneración de la siguiente manera:

- El diseño del esquema de remuneración ha presentado una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, en los mismos términos descritos en el apartado A.1. anterior.
- Los componentes variables de la remuneración tuvieron la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que era posible que no se percibiera cantidad alguna en concepto de retribución variable, tanto anual como plurianual, en cuyo caso, la retribución fija hubiese representado el 100% de la retribución total.
- No han existido remuneraciones variables garantizadas.

B.2.2. Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y medidas para evitar conflictos de intereses

Las **medidas** aplicadas durante el ejercicio social 2021 en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales podían tener una **repercusión material en el perfil de riesgos** de la Compañía fueron:

- La Comisión de Retribuciones ha sido la responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos y de su aplicación. En este colectivo fueron incluidos los profesionales cuyas actividades podrían tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.
- Los miembros de la Comisión de Retribuciones son todos ellos miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Además, el Presidente de la Comisión de

Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones hayan sido tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

- Asimismo, tres vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad. En concreto, la Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad es miembro de la Comisión de Retribuciones. La citada Comisión de Sostenibilidad es la encargada de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, así como de las relaciones con los distintos grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar que se establece un adecuado alineamiento entre la definición y aplicación de la Política de Remuneraciones y las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex.

En relación con las fórmulas o cláusulas de **recobro** para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, basados en los resultados, cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta:

- El contrato de los consejeros ejecutivos incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración ante tales circunstancias y, además, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del incentivo a largo plazo previamente satisfecho, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, según ha quedado descrito en el apartado A.1. de este Informe.
- La Comisión de Retribuciones tiene potestad para 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, según el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles **conflictos de interés** han sido detalladas en el apartado A.1.2.c) del presente Informe.

B.3. Cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex aplicada en el ejercicio social 2021 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021.

Las cantidades indicadas en el apartado A.1. son la única remuneración que perciben los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo durante el ejercicio social 2021, a excepción de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. Los consejeros no perciben otras remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, ni basados en los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, determinados componentes de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tiene relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En concreto, en el ejercicio social 2021:

- **Retribución variable anual o a corto plazo:**

Tal y como se indica a continuación, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó que la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2021 se realizase en función de los siguientes criterios para ambos consejeros ejecutivos (D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como Presidente Ejecutivo y D. Carlos Crespo González como Consejero Delegado):

Ponderación	Objetivo	Criterios de Medición
70%	Ventas (35%) y margen de contribución (35%)	Se utilizan los mismos criterios que los fijados para la Alta Dirección según el presupuesto de la Sociedad
15%	Desempeño personal	Valoración por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos
	Desarrollo estratégico de la Sociedad	Impulso a la integración entre <i>online</i> y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, de acuerdo con los objetivos del Grupo
15%	Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:	(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros: <ul style="list-style-type: none"> a. Materias primas sostenibles: algodón y lino orgánico, poliéster reciclado y fibras celulósicas sostenibles, apoyando el compromiso hacia una viscosa responsable (<i>Changing Markets RoadMap</i>). b. Prendas bajo la etiqueta de excelencia medioambiental <i>Join Life</i>. c. Prendas de origen vegetal certificadas de bosques sostenibles, en el marco del compromiso Canopy por el que se garantiza que no hay celulosa en las fibras artificiales.
		(ii) Avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes;
		(iii) Número de auditorías y control de vertido de tintorerías (<i>wet processes</i>) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (<i>Zero Discharge of Hazardous Chemicals</i>);
15%	Avances en el gobierno corporativo	(iv) Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (<i>Zero Waste</i>);
		(v) Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>);
		(vi) Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias);
		(vii) Porcentaje de diseñadores formados y especializados en circularidad, en el marco del compromiso con la <i>Global Fashion Agenda</i> .
15%	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	Grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (<i>best practices</i>)
	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	Aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2021 para los consejeros ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta, de conformidad con la facultad que esta tiene atribuida en el artículo 6 a) de su Reglamento, lo siguiente:

Los objetivos de ventas y margen de contribución, con un peso del 70%, fueron calibrados al inicio del ejercicio teniendo en consideración el nivel de incertidumbre de la pandemia COVID-19 y la falta de información sobre el potencial impacto en el negocio. A la luz de los resultados al cierre del ejercicio social 2021, la Comisión ha decidido considerar una visión completa de los logros alcanzados en este ejercicio para evaluar la parte de retribución variable anual vinculada a objetivos económico-financieros. En concreto, se han considerado los siguientes resultados:

- La **recuperación de cifra de negocios a niveles anteriores a la pandemia**. Las ventas a tipo de cambio constante aumentan un 3,25% respecto al ejercicio 2019 y disminuyendo un 2% a tipo de cambio medio, muy penalizada por la devaluación generalizada de las divisas de venta respecto del euro. La superficie comercial ha estado muy afectada a lo largo del ejercicio por las restricciones al tráfico comercial en tienda física como consecuencia de las distintas fases de la pandemia durante el ejercicio 2021. En el primer trimestre, permanecieron cerradas un 20% de las tiendas por restricciones COVID-19 afectando al 25% del horario comercial.
- El **margen bruto** respecto de las ventas representó el 57,1% **aumentando** 123 pb **respecto al ejercicio 2020** (55,8%). En esta evolución ha sido determinante una gestión flexible y eficiente de la cadena de suministro, adaptándose a las distintas necesidades de la demanda. La posición de inventario a cierre de ejercicio aumenta un 31% respecto al ejercicio 2020. Este crecimiento es inferior al 36% de crecimiento de la venta en el mismo período, e inferior al crecimiento de la venta en las primeras semanas del ejercicio 2022.
- El Grupo mantiene una **sólida posición financiera**, alcanzando una posición neta de caja a 31 de enero de 2022 de 9.359 millones de euros, un 24% superior a la misma fecha del ejercicio 2020 y un 16% respecto al ejercicio 2019. Particularmente, de acuerdo con la información del Estado de Flujos de Efectivo, resulta destacable la generación flujos de caja por las operaciones de explotación, descontados los pagos de arrendamiento, por importe de 5.086 millones de euros.
- Como consecuencia de lo anterior el **EBITDA** alcanzado en el ejercicio social 2021 asciende a 7.183 millones de euros, con un **crecimiento** del 58% **respecto al ejercicio 2020**, y el beneficio neto a 3.243 millones de euros frente a 1.106 millones de euros a cierre del ejercicio 2020.
- Inditex **mantiene** su política de **dividendos** basada en un dividendo ordinario del 60% del resultado neto y un dividendo extraordinario complementario.
- Definición de un **plan de inversiones** para el periodo trimestral 2020-2022 consistente en 900 millones de euros anuales (2.700 millones de euros en el trienio), con 1.000 millones de euros destinados a digitalización. En los ejercicios 2020 y 2021 se destinaron 716 y 1.134 millones de euros, respectivamente, a proyectos de inversión.

En relación con los objetivos restantes, con un peso del 30%, la Comisión de Retribuciones ha evaluado lo siguiente:

- Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de diciembre de 2021,

previo informe de la Comisión de Nombramientos, y que fue calificada como de excelente. En esta evaluación se ha considerado su magnífica gestión en un todavía difícil entorno condicionado por la pandemia. Como puntos fuertes se han vuelto a destacar: (i) su rapidez, flexibilidad y fiabilidad en la toma de decisiones; (ii) su anticipación y reactividad al cambio y a las nuevas tendencias; (iii) la asignación eficiente de recursos que realiza y la implantación de las medidas necesarias para adaptarse a la nueva realidad y garantizar el éxito y la rentabilidad de la Compañía, (iv) su fuerte liderazgo y la transmisión a los equipos de una cultura de autoexigencia y mejora continua, dando visibilidad y reconocimiento al personal clave de la Compañía. Los Consejeros han destacado también que, bajo su liderazgo, Inditex ha reforzado su reputación, la imagen como compañía singular, exitosa y modélica y su posicionamiento ante todos los grupos de interés y, en particular, resaltan su labor e iniciativas relacionadas como la reducción de stock, la reordenación del espacio comercial, la renegociación de los alquileres y el mantenimiento operativo durante la gestión de la crisis de la pandemia COVID-19, así como la transformación digital y el modelo integrado.

- Las conclusiones de la evaluación del desempeño de D. Carlos Crespo González de las funciones del cargo de Consejero Delegado hasta el 29 de noviembre de 2021. El Consejo ha destacado especialmente (i) su alto compromiso, excelencia y la credibilidad que transmite tanto a sus equipos como al Consejo; (ii) su liderazgo en el refuerzo de los equipos de Sostenibilidad y Tecnología, con la continua incorporación de talento nuevo (interno y externo), creando equipos diversos y altamente cualificados y motivados; (iii) su sólida gestión en las áreas de su responsabilidad, en particular en las áreas de Sostenibilidad y Tecnología; y en particular, su liderazgo en el desarrollo de la estrategia de Sostenibilidad y perseverancia en la consecución de los objetivos estratégicos marcados por la Sociedad, a pesar de la situación derivada de la pandemia mundial, haciéndose especial hincapié en los avances en la implementación de acciones e iniciativas para reforzar la trazabilidad y lograr un mayor control en la cadena de suministro; (iv) los cambios realizados bajo su gestión en el área de tecnología que han permitido alcanzar la plena digitalización de la Compañía; (v) la introducción de mejoras sustanciales en áreas críticas como la de seguridad de la información, destacándose la excelente respuesta para la protección de los activos y el establecimiento de planes de recuperación frente a los hipotéticos ciberataques a la Sociedad; así como (vi) su impulso de la innovación en todas las áreas del Grupo.
- Durante el ejercicio social 2021, se ha seguido **progresando** hacia el cumplimiento de los **objetivos de sostenibilidad** conforme a la Hoja de Ruta vigente. Así:
 - La Compañía, en su senda hacia los objetivos de **prendas sostenibles** definidos para el ejercicio social 2022, ha consolidado su avance en las materias primas más sostenibles, como el algodón y lino orgánico, poliéster reciclado y fibras celulósicas sostenibles, lo que le ha permitido alcanzar un volumen de prendas con etiqueta *Join Life* del 47%.
 - Por otra parte, desde el ejercicio social 2020 ya **no se ofrecen bolsas plásticas** de un solo uso a los clientes que visitan las tiendas y desde octubre de 2021, con el objetivo de limitar el consumo de bolsas y sobres de papel, estos se empezaron a cobrar en algunos mercados, invirtiendo el valor equivalente a lo recaudado en iniciativas medioambientales de organizaciones con las que colabora Inditex. La medida se irá extendiendo progresivamente a todos los mercados en los que operamos.

- Como parte del compromiso hacia el **Vertido Cero**, en el ejercicio social 2021 Inditex ha evolucionado notablemente el nuevo estándar *Green to Wear*, que adquiere la denominación *Green to Wear 2.1* ("GtW 2.1"), incorporando la gestión de sustancias químicas y siendo parte fundamental el uso del programa propio *The List*, pieza clave para una buena selección de los productos químicos utilizados y que asegura la ausencia de sustancias peligrosas en las emisiones al medioambiente, así como en el producto.

The List, by Inditex asegura el cumplimiento de las restricciones químicas del estándar de salud de producto *Clear to Wear* y del compromiso de Inditex para lograr el Vertido Cero de Sustancias no Deseadas (también conocido como Vertido Cero o Compromiso ZDHC, *Zero Discharge of Hazardous Chemicals*, por sus siglas en inglés). La verificación del cumplimiento del estándar GtW 2.1 se evalúa de forma periódica, a través de auditorías ambientales, que se realizan a los proveedores y fábricas que pertenecen a la cadena de suministro de Inditex y que realizan procesos húmedos. Estas auditorías son llevadas a cabo por auditores externos independientes. Durante el ejercicio social 2021 se han realizado 1.713 auditorías bajo este estándar.
- En el ejercicio social 2021, la Compañía ha seguido avanzando en el **programa de reducción de residuos** generados internamente en las instalaciones de Inditex (*Zero Waste*). Así, durante el referido ejercicio, los residuos generados por m² en sedes, centros logísticos y fábricas propias se redujeron un 20,9% respecto al ejercicio social 2019, ejercicio comparable dado que el dato de 2020 se encuentra fuertemente impactado por el efecto de la Covid-19 (incremento de un 7,2% respecto a 2020). En 2021, el 93,4% de los residuos recogidos en nuestras instalaciones se enviaron a reutilización y reciclaje.
- A través del estándar ***Green to Pack***, la Compañía ha seguido mejorando la calidad de las cajas de cartón que transportan las prendas desde los proveedores, priorizando el uso de materiales reciclados y alargando su vida útil. Estas cajas contienen un 75% de cartón reciclado procedente del mercado y pueden ser utilizadas hasta cinco veces antes de ser enviadas a reciclar.
- Inditex anunció en la última Junta General de Accionistas el compromiso de **utilizar** en 2022 exclusivamente **energía de fuentes renovables** en todas las operaciones e instalaciones propias. En 2021, se ha avanzado hacia la consecución de este objetivo y el uso de energía renovable representa ya el 91% del total.
- **Los avances en gobierno corporativo.** En cuanto a los avances en gobierno corporativo durante el ejercicio 2021, se ha acometido una importante **reforma** en la **estructura de gobierno** de la Compañía, descrita en el apartado A.1. anterior, con un período de transición prudente y que culmina el proceso de relevo generacional, impulsada por el Presidente Ejecutivo, el Sr. Isla, y por el fundador, principal accionista y Consejero de la Sociedad, el Sr. Ortega, de manera que la sucesión del Presidente se produzca de manera ordenada y planificada. En particular, la Comisión de Nombramientos ha considerado que la referida estructura contribuye a: (i) afianzar la diversidad en la tipología de consejeros, así como a reducir la antigüedad media en el cargo de los mismos; (ii) reforzar la representación femenina, superando el objetivo del 40% establecido para el 2022; (iii) separar el cargo de Presidente del Consejo de Administración (que en

adelante, carecerá de funciones ejecutivas), y del primer ejecutivo de la Compañía; (iv) mantener la existencia de una composición equilibrada entre consejeros dominicales e independientes, dando cumplimiento, además, a los requerimientos de que los consejeros no ejecutivos representen una amplia mayoría del Consejo y que la proporción de consejeros independientes sea cuando menos igual al capital flotante de la sociedad; (v) el mantenimiento de los valores de Inditex y la continuidad del proyecto del socio fundador y primer accionista, al mismo tiempo que se produce un relevo generacional que asegura la estabilidad del proyecto por el amplio recorrido que tienen tanto el Consejero Delegado como la nueva Presidenta; y (vi) el refuerzo de la experiencia en ámbitos como transformación digital, ESG y la relación con reguladores, que constituyen prioridades estratégicas de la Compañía.

Por otro lado, durante el referido ejercicio social 2021 se ha llevado a cabo la **revisión y modificación de la normativa interna de Inditex** (i.e. de los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y los Reglamentos de las Comisiones delegadas, así como el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores y la Política de Diversidad en la Composición del Consejo de Administración y de Selección de Consejeros) con el objeto de adaptarla a las reformas introducidas en la normativa 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 1/2020, 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. Entre las novedades o adaptaciones introducidas, merecen una especial mención: (i) la habilitación contemplada para la celebración de las juntas generales de forma exclusivamente telemática, y se ha adaptado el régimen previsto en relación con la asistencia de los accionistas y/o sus representantes, la emisión de voto, la formación de la mesa, etc, a dicha alternativa; (ii) la alineación de las competencias que a los distintos órganos de gobierno de la Sociedad corresponden en materia operaciones vinculadas, al nuevo régimen legal introducido por la Ley 5/2021 y, en línea con lo anterior, se ha aprobado el Procedimiento interno de Información y Control de las operaciones vinculadas, cuya aprobación ha sido delegada por el Consejo de Administración de Inditex en su Comité de Cumplimiento, y con el que se da cumplimiento a lo previsto en el apartado 4 del artículo 529 *duovicies* de la LSC. Además, la Junta General de Accionistas aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la LSC.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha llevado a cabo un análisis de la adecuación del sistema de Gobierno Corporativo, y ha evaluado positivamente dicho sistema, al considerar que la Sociedad ha alcanzado un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y prácticamente completo de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la CNMV en febrero de 2015, y modificado en junio de 2020, tal y como se desprende asimismo del apartado G. “Grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo”, del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2021.

Los avances en **diversidad y cumplimiento**: Los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (Compliance).

En el proceso de **implantación del Modelo de Compliance** desarrollado durante el ejercicio social 2021 se ha actualizado la Matriz de Riesgos y Controles Penales, mediante el análisis de los posibles riesgos inherentes a los procesos de las distintas actividades realizadas, teniendo en cuenta para ello las novedades legislativas, la aprobación y/o modificación de las normas internas y los cambios en la estructura organizativa y en determinados procesos de la Compañía. En este sentido, según lo previsto en el Plan de Auditoría aprobado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para el ejercicio 2021, la Función de Auditoría Interna ha encargado a PwC la emisión de un informe de aseguramiento razonable sobre el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Inditex, con un alcance de aseguramiento limitado, a fecha 31 de enero de 2022, y siguiendo los criterios de los apartados 2 y 5 del artículo 31 bis del Código Penal, del estándar UNE 19600, y de las directrices establecidas por el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), que ha sido emitido sin salvedades.

A nivel internacional: (i) se ha implementado el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de México, para cumplir con la obligatoriedad de que las personas jurídicas en este mercado tengan un sistema de control que evite su responsabilidad penal, de conformidad con el Código Penal Federal, Código Penal de la Ciudad de México, Código Nacional de Procedimientos Penales y la Ley General de Responsabilidades Administrativas; (ii) se han monitorizado los modelos de anticorrupción implementados en Francia e ITX Re (Irlanda), y (iii) se ha iniciado la implementación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales en Brasil.

Por otra parte, se han llevado a cabo sesiones de formación específicas en materia anticorrupción dirigidas tanto a empleados de los servicios centrales y cadenas del Grupo en España así como a los empleados de las filiales de los siguientes mercados: Austria, Bélgica, Luxemburgo, Canadá, China, Francia, Alemania, México, países nórdicos y Turquía, así como formaciones específicas para empleados de tienda en Austria, Bulgaria, Eslovaquia, Francia, Grecia, países adriáticos, República Checa, Turquía y Ucrania. Por otro lado, se impartió formación online en materia de *Compliance* y anticorrupción a proveedores de Bangladés. Además, durante el ejercicio social 2021, se ha avanzado en la implantación definitiva de la *due diligence* de terceros, mediante la regularización de todos proveedores ya existentes del Grupo, ampliando el conocimiento y control sobre los integrantes de la cadena de suministro productiva.

Finalmente, en lo que atañe a los avances en materia de diversidad, durante el ejercicio 2021, se ha reforzado la comunicación de la Política de Diversidad e Inclusión, del Grupo -modificada en 2020 a fin de reflejar dicho compromiso con la diversidad al nivel de la Alta Dirección y en todos los niveles de la Compañía-, disponible en diferentes idiomas, entre los empleados de todos los mercados donde el Grupo opera, y se ha avanzado en la identificación de “Champions de Diversidad” en cada filial para que actúen como correa de transmisión de la Política y ayuden a crear una cultura inclusiva en todos los centros de trabajo. Asimismo, se han desarrollado formaciones específicas en diversidad e inclusión, tanto e-Learning como presenciales o virtuales, con el objetivo de crear conciencia entre los equipos de la importancia de valores como la igualdad y el respeto y prevenir cualquier tipo de discriminación. También se ha promovido que nuestras filiales continúen avanzando con procesos de certificación de igualdad de género (GEEIS) o con la firma de los “Charters de Diversidad” en Europa. Estas herramientas, entre otras, ayudan a reforzar la estrategia de diversidad e inclusión,

que fomenta no solo la igualdad de género, sino también la inclusión de la discapacidad o la inclusión socio-étnica, entre otras áreas.

En relación con el Presidente Ejecutivo y con base en los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado:

- Respecto a los objetivos económico-financieros, un grado de consecución máximo, dada su gestión muy destacable en el ejercicio social 2021, que ha seguido marcado por la pandemia COVID-19.
- Respecto a los objetivos vinculados al desempeño personal, a los avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, a los avances en gobierno corporativo y a los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*Compliance*), un grado de consecución máximo.

Por tanto, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó un nivel de pago global de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2021 para el Presidente Ejecutivo equivalente a un 125% del target, que supone 4.875 miles de euros (150% de su retribución fija anual).

En relación con el Consejero Delegado saliente y con base en los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado:

- Respecto a los objetivos económico-financieros, un grado de consecución máximo, dada su gestión en el ejercicio social 2021.
- Respecto a los objetivos vinculados al desempeño personal, a los avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, a los avances en gobierno corporativo y a los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*Compliance*), un grado de consecución máximo.

Por tanto, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó un nivel de pago global de la retribución variable anual para D. Carlos Crespo González, por las funciones desempeñadas durante el periodo que desempeñó sus funciones como Consejero Delegado de la Sociedad, que comprende desde el 1 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2021 (fecha de efectos económicos de la renuncia), equivalente a un 125% del target, que supone 1.868 miles de euros (150% de su retribución fija en este mismo periodo).

Por otro lado, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, evaluó y acordó la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2021 para D. Óscar García Maceiras como nuevo Consejero Delegado desde el pasado 1 de diciembre de 2021, fecha de efectos económicos de su nombramiento. En este proceso, el Consejo de Administración consideró, por un lado, la consecución de objetivos como Secretario General y del Consejo entre el 31 de marzo (fecha de su incorporación a la Sociedad) y el 30 de noviembre de 2021 y, por otro lado, su contribución en la preparación, puesta en marcha y aceleración del traspaso de funciones en la nueva estructura de gobierno corporativo desde el 29 de noviembre (fecha de aprobación de todos los acuerdos relativos a tales modificaciones) hasta el 31 de enero de 2022.

Merece una especial mención la excelente valoración que han arrojado los resultados de la evaluación del desempeño sobre el Sr. García Maceiras en relación con el

tiempo que desempeñó sus funciones como Secretario del Consejo. En este sentido, se destacó de forma unánime por los Consejeros la facilidad con la que el Sr. García Maceiras se había adaptado a la filosofía y cultura de la Compañía, así como su papel de impulsor de la mejora en todas las áreas de su competencia y, en particular, de las prácticas de gobierno corporativo, destacándose su rigor, eficacia y profesionalidad.

Con base en lo anterior, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó un nivel de pago global de la retribución variable anual para el Consejero Delegado equivalente a un 125% del target, que supone 382 miles de euros (150% de su retribución fija como Consejero Delegado). Este importe se corresponde con el periodo de 1 de diciembre de 2021 a 31 de enero de 2022, durante el que D. Óscar García Maceiras ocupó el cargo de Consejero Delegado.

- **Retribución variable plurianual o a largo plazo:**

El 31 de enero de 2022 finalizó el primer ciclo 2019-2022 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, aprobado por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019.

El detalle de los importes de incentivo para los consejeros ejecutivos y las características de este primer ciclo 2019-2022 se ha descrito en el apartado A.1.6.

Como se anticipó en el Informe Anual sobre Remuneraciones publicado en 2021, el ejercicio social 2020 se vio material y negativamente impactado por la irrupción de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, que provocó cambios extraordinarios en el entorno macroeconómico y disrupciones en el negocio imposibles de anticipar cuando se inició este primer ciclo 2019-2022 del Plan, el 1 de febrero de 2019. Esto supuso que determinados términos del Plan tuvieran que ser revisados, a fin de conseguir que el Plan pueda alcanzar la finalidad con la que fue inicialmente concebido, como herramienta clave para el fomento, la motivación, el compromiso y la retención del talento.

En línea con lo anterior y, con el objetivo de evitar la pérdida de valor del Plan, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 14 de diciembre de 2020, acordó, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, ajustar los niveles de consecución de las métricas “Ventas en Tiendas Comparables” (MMTT) y “BAI”, a fin 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.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el correspondiente nivel de pago, el Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha tenido en cuenta los siguientes resultados:

- El crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables en el periodo del 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2022 ha sido del 5,28% anualizado.
- El BAI del Grupo en el ejercicio social 2021 asciende a 4.199 millones de euros, frente al BAI obtenido en el ejercicio anterior de 1.401 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 200%, situándose, a pesar del fuerte impacto de la pandemia en los ejercicios sociales 2020 y 2021, en niveles próximos al alcanzando en el ejercicio social 2018.

- La posición del Retorno Total para el Accionista (“RTA”) de Inditex se sitúa por debajo de la mediana del ranking por RTA del Grupo de Referencia.
- Respecto al índice de sostenibilidad:
 - (i) El porcentaje de fábricas de la cadena de suministro de Inditex donde se llevan a cabo procesos húmedos tales como lavado, tintado y estampado que utilizan el estándar *The List*, by Inditex como referencia para la selección de productos químicos empleados en sus procesos, de acuerdo con las auditorías realizadas, supera el 55%, a 31 de enero de 2022.
 - (ii) El porcentaje de reducción de residuos generados internamente en los servicios centrales de Inditex y en todas sus fábricas propias y centros logísticos, que son reciclados, valorizados y tratados adecuadamente para su recuperación, evitando que acaben en un vertedero, alcanza el 92% para residuos asimilables a urbanos y el 88% para residuos nocivos, a 31 de enero de 2022.
 - (iii) El ratio de reducción de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero en operaciones propias respecto al volumen de ventas total del Grupo se ha reducido en más del 8% desde 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2022.
 - (iv) El porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B ha alcanzado el 95% en el promedio de los tres años del ciclo.

La Comisión de Retribuciones ha realizado una evaluación conjunta de los cuatro indicadores mencionados anteriormente, con base en los resultados alcanzados, facilitados por el Departamento de Sostenibilidad de la Sociedad, y con arreglo a las correspondientes escalas de logro definidas para cada uno de ellos. En la evaluación, se han compensado los excesos de uno o varios indicadores con el coeficiente de pago de los otros indicadores, al superar todos ellos el nivel mínimo de consecución, y se ha tenido en cuenta el límite máximo conjunto del 125% del Incentivo Máximo Asignado.

El grado de consecución global de los objetivos y el nivel de pago del incentivo por aplicación automática de los términos y condiciones establecidos para este primer ciclo 2019-2022 es del 70% del incentivo asignado en el escenario de sobrecumplimiento. Dado que el Consejo de Administración acordó, en su sesión celebrada el 14 de diciembre de 2020 y previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, ajustar los niveles de consecución de las métricas MMTT y BAI a raíz del impacto de la pandemia COVID-19, la Comisión ha evaluado estos resultados con una visión completa de los logros alcanzados en el periodo del primer ciclo para asegurar la coherencia del nivel de pago con los mismos. Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones propuso mantener el grado de consecución global de los objetivos y el nivel de pago del incentivo en 70% del incentivo asignado en el escenario de sobrecumplimiento. Por lo tanto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó los siguientes importes de incentivo:

- Presidente Ejecutivo:
 - Un incentivo en metálico por importe de 1.760 miles de euros.

- Un incentivo en acciones equivalente a 112.953 acciones.
- Consejero Delegado (D. Carlos Crespo González):
 - Un incentivo en metálico por importe de 1.165 miles de euros. De este total, 1.099 miles de euros se corresponde con el importe devengado en el periodo del ejercicio social 2021 durante el cual D. Carlos Crespo González ha ocupado el cargo de Consejero Delegado, hasta 30⁴ de noviembre de 2021.
 - Un incentivo en acciones equivalente a 70.499 acciones. De acuerdo con lo indicado en el apartado C.1.a) ii) del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros publicado en 2021, el número de acciones asignado para el Consejero Delegado ascendía a 106.752. El número de acciones ganadas asciende a 74.726, de las que 70.499 corresponden con las devengadas en el periodo en el que D. Carlos Crespo González ha ocupado el cargo de Consejero Delegado. El número total de acciones “vencidas y no ejercitadas” es de 32.026, de las que 30.214 corresponden al periodo del ejercicio social 2021 durante el cual D. Carlos Crespo González ha ocupado el cargo de Consejero Delegado.
- Consejero Delegado (D. Óscar García Maceiras):
 - Un incentivo en metálico por importe de 214 miles de euros. De este importe, 36 miles de euros se corresponden con el importe devengado en el periodo iniciado el 1 de diciembre de 2021, fecha de efectos económicos del nombramiento de D. Óscar García Maceiras como Consejero Delegado, hasta el 31 de enero de 2022.
 - Un incentivo en acciones equivalente a 9.137 acciones. De este número, 1.552 acciones se corresponden con las devengadas en el periodo iniciado el 1 de diciembre de 2021, fecha de efectos económico del nombramiento de D. Óscar García Maceiras como Consejero Delegado, hasta el 31 de enero de 2022.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2021 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 13 de julio de 2021, en votación consultiva, como punto undécimo del Orden del Día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.757.953.535	99,72%
	Número	% sobre emitidos

⁴ Fecha de efectos económicos de la renuncia.

Votos negativos	89.945.312	3,26%
Votos a favor	2.668.008.223	96,74%
Abstenciones	7.675.890	0,28%
Votos en blanco	300	0,00%

B.5. Determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y variación respecto al año anterior.

Para la determinación de la retribución devengada por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio social 2021, se han tenido en cuenta las cantidades fijadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021, y que se vienen aplicando desde el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011. Los distintos conceptos y cantidades son los detallados en el apartado A.1.7 anterior.

Con arreglo a lo anterior, y de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administración y de sus Comisiones, en el ejercicio social 2021, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 2.480 miles de euros, de los cuales 100 miles de euros corresponden al Presidente Ejecutivo por el ejercicio social 2021, 83 miles de euros corresponden a D. Carlos Crespo González, como Consejero Delegado por el periodo comprendido desde el 1 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2021 y 17 miles de euros corresponden a D. Óscar García Maceiras, como Consejero Delegado desde el 1 de diciembre de 2021.

B.6. Determinación de los sueldos devengados por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección y variación respecto al año anterior.

- **Presidente Ejecutivo:**
 - La retribución fija del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, por acuerdo de fecha 9 de marzo de 2021.
 - Durante el ejercicio social 2021, la retribución fija del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 3.250 miles de euros, lo que supone una proporción significativa de su retribución total.
 - Este importe **se mantiene inalterado** desde el ejercicio social 2013.
- **Consejero Delegado:**
 - La retribución fija del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, por acuerdo de fecha 9 de marzo de 2021.
 - La retribución fija de D. Carlos Crespo González por el ejercicio de sus funciones de alta dirección como Consejero Delegado desde el 1 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2021, fecha de efectos económicos de su renuncia, ascendió a 1.179 miles de euros, lo que supone una proporción significativa de su retribución total. El importe, en términos anualizados (1.500 miles de euros), permanece inalterado desde su nombramiento como Consejero Delegado.

- La retribución fija de D. Óscar García Maceiras por el ejercicio de sus funciones de alta dirección como nuevo Consejero Delegado, con efectos económicos desde el 1 de diciembre de 2021 hasta el 31 de enero de 2022, ascendió a 277 miles de euros.

B.7. Naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

El detalle pormenorizado de la retribución variable anual y de los planes de incentivo a largo plazo se ha desglosado en el apartado A.1. y B.3. de este Informe.

B.8. Reducción o reclamación de la devolución de determinados componentes variables y, en su caso, importes y causas y ejercicios de referencia.

Durante el ejercicio social 2021, no se han realizado actuaciones en este sentido.

B.9. Principales características de los sistemas de ahorro a largo.

Durante el ejercicio social 2021, no se han realizado aportaciones a los planes de previsión de aportación definida.

B.10. Indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

B.11. Modificaciones significativas en los contratos de los consejeros ejecutivos.

Durante el ejercicio social 2021, no se han realizado modificaciones en el contrato del Presidente Ejecutivo o del Consejero Delegado.

La Comisión de Retribuciones, en su sesión de 13 de diciembre 2021, acordó elevar al Consejo de Administración una propuesta de novación modificativa del contrato del Presidente Ejecutivo, según se ha detallado en el apartado A, a fin de reforzar el pacto de no competencia post-contractual. Dicha propuesta fue aceptada y formalizada en marzo de 2022, y será sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022.

B.12. Cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.

A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros.

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún consejero.

B.14. Remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio.

No existen remuneraciones en especie.

B.15. Remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

B.16. Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los consejeros ningún otro concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

C. ANEXO III ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS (CIRCULAR 2/2018, DE 12 DE JUNIO, DE LA CNMV), CORRESPONDIENTE A INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/01/2022

CIF: A-15075062

Denominación social: Industria de Diseño Textil, S.A.

Domicilio social: Avenida de la Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

B RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.757.953.535	99,72%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	89.945.312	3,26%
Votos a favor	2.668.008.223	96,74%
Abstenciones	7.675.890	0,28%
Votos en blanco	300	0,00%

C DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Ejecutivo	Desde 1/02/2021 hasta 29/11/2021 ⁵
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Ejecutivo	Desde 29/11/2021 ⁶ hasta 31/01/2022
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	Dominical	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	Independiente	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Independiente	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022
DÑA. ANNE LANGE	Independiente	Desde 1/02/2021 hasta 31/01/2022

⁵ La fecha de efectos económicos de la renuncia como Consejero Delegado es el 30 de noviembre de 2021.

⁶ La fecha de efectos económicos del nombramiento como nuevo Consejero Delegado es el 1 de diciembre de 2021.

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

i) **Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	100	-	-	3.250	4.875	1.760	-	-	9.985	5.885
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ ⁷	83	-	-	1.179	1.868	1.099	-	-	4.229	2.770
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS ⁸	17	-	-	277	382	36	-	-	712	-
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	100	-	200	-	-	-	-	80	380	380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100	-	150	-	-	-	-	-	250	273
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300

⁷ La retribución relativa al ejercicio 2021 se corresponde con la parte devengada en el periodo que comprende desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre 2021, fecha de efectos económicos de la renuncia como Consejero Delegado.

⁸ La retribución relativa al ejercicio 2021 se corresponde con la parte devengada en el periodo que comprende desde el 1 de diciembre de 2021, fecha de efectos económicos de su nombramiento como Consejero Delegado, hasta el 31 de enero de 2022.

DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100	-	150	-	-	-	-	50	300	277
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. ANNE LANGE	100	-	150	-	-	-	-	-	250	250

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	161.361	161.361			112.953	112.953	21,76	2.458	48.408		
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	120.172	120.172								120.172	120.172
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025			116.568	116.568						116.568	116.568

D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	106.752	106.752			70.499	70.499	21,76	1.534	32.026		
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	79.503	79.503								79.503	79.503
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 ⁹			21.273	21.273						21.273	21.273
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 ¹⁰	2.217	2.217			1.552	1.552	21,76	34	665	0	0
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	61.854	61.854								61.854	61.854
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025			68.562	68.562						68.562	68.562

⁹ Se corresponde con el número total de acciones concedidas en su condición de Consejero Delegado y prorrateadas por el periodo que comprende desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2021.

¹⁰ Se corresponde con el número total de acciones concedidas prorrateadas por el periodo que comprende desde el 1 de diciembre de 2021, fecha de efectos económicos de su nombramiento como Consejero Delegado, hasta el 31 de enero de 2022.

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	-	-	9.422	-	9.025

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Sin datos							

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) **Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	9.985	2.458			12.443					12.443
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ ¹¹	4.229	1.534			5.763					5.763
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS ¹²	712	34			746					746
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100					100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380					380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100				100					100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300					300
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	250				250					250

¹¹ La retribución relativa al ejercicio 2021 se corresponde con la parte devengada desde el 1 de febrero hasta el 30 de noviembre 2021, fecha en la que el Consejo de Administración aceptó su renuncia como Consejero Delegado.

¹² La retribución relativa al ejercicio 2021 se corresponde con la parte devengada desde su nombramiento como Consejero Delegado, esto es el desde el 1 de diciembre hasta el 31 de enero de 2022.

D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300					300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300				300					300
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	300				300					300
DÑA. ANNE LANGE	250				250					250
TOTAL	17.206	4.026			21.232					21.232

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros Ejecutivos (miles €)									
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	12.443	111%	5.885	-5%	6.209	-35%	9.489	-11%	10.690
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	746	-	-	-	-	-	-	-	-
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	5.763	108%	2.770	115%	1.290	-	-	-	-
Consejeros Externos (miles €)									
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380	0%	380	15%	330	0%	330	0%	330
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	0%	100	0%	100	0%	100	0%	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	0%	300	20%	250	0%	250	0%	250
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	250	-8%	273	-9%	300	0%	300	0%	300
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0%	300	0%	300	0%	300	0%	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300	8%	277	11%	250	87%	134	-	
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	300	0%	300	0%	300	0%	300	0%	300
DÑA. ANNE LANGE	250	0%	250	762%	29	-	-	-	-
Resultados consolidados de la Sociedad (millones €)	4.199	200%	1.401	-70%	4.681	6%	4.428	2%	4.351

Remuneración media de los empleados (miles €)	23	27%	18	-15%	22	6%	20%	3%	20%
------------------------------------------------------	-----------	------------	-----------	-------------	-----------	-----------	------------	-----------	------------

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 15 de marzo de 2022.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos