

**INDITEX**

***INFORME  
ANUAL 2019***

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

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

**Fecha fin del ejercicio de referencia:** 31/01/2020

**CIF:** A-15.075.062

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

**Domicilio social:** Avda. Diputación, Edificio Inditex, 15142 Arteixo (A Coruña)

# Índice

<b>A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO</b>	<b>3</b>
<b>B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO</b>	<b>24</b>
<b>C. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS</b>	<b>44</b>

## 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 2019 y el 31 de enero de 2020 (ejercicio social 2019) 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 2020.

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 2/2018, de 12 de junio, 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 el modelo de informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas; y los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

En presente Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la mencionada Circular 2/2018, si bien su contenido respeta el mínimo establecido en la normativa de aplicación y se acompaña del Apéndice estadístico normalizado.

El Consejo de Administración de Inditex aprobó, en su sesión de 17 de marzo de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2019. Está previsto que este Informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

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

### A.1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex (en adelante “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o “Política de Remuneraciones”) aplicable en el ejercicio social 2020 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018 (por un 99,38% de votos a favor), y modificada parcialmente por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019 (por un 99,54% de votos a favor), de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

La citada modificación parcial añadía el siguiente texto como nuevo párrafo segundo del apartado 5 de la Política de Remuneraciones: “*La remuneración fija anual del nuevo consejero ejecutivo, D. Carlos Crespo González, ascenderá a 1.500 miles de euros.*” Las restantes previsiones de la Política de Remuneraciones se han mantenido inalteradas.

La vigencia de esta Política de Remuneraciones abarca los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021.

Cabe indicar que, desde la aprobación en 2015 de la política de remuneraciones de los consejeros anteriormente vigente, los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios sociales 2016, 2017, 2018 y 2019 han tenido en cuenta y descrito pormenorizadamente los criterios de la misma, recibiendo un amplio apoyo de los accionistas en las correspondientes votaciones consultivas y recomendaciones favorables de los *proxy advisors*.

Para establecer las cuantías y parámetros concretos de la **Política** de Remuneraciones que resultan de aplicación en el ejercicio social **2020**, la Comisión de Retribuciones ha considerado las siguientes cuestiones:

- Los **resultados** del Grupo y los **retos estratégicos**.
- Los **principios y fundamentos** que sustentan la **Política** de Remuneraciones.
- La **equidad interna**: la relación entre la Política de Remuneraciones de los Consejeros y las condiciones retributivas de los empleados de la Sociedad.
- 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 datos y prácticas retributivas de **compañías comparables**.
- Las previsiones contenidas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.
- La **normativa** aplicable.

Inditex siempre ha mostrado su firme compromiso con la sostenibilidad y su modelo de negocio tiene un claro enfoque sostenible. Es por ello que la Compañía se asegura de que las preocupaciones, en materia de sostenibilidad, de sus grupos de interés, entre los que se encuentran los inversores institucionales y los *proxy advisors*, sean tenidas en cuenta.

En este sentido, Inditex ha incorporado a su estrategia corporativa su estrategia medioambiental, que lleva desarrollando desde el 2002 a través de los diversos Planes Estratégicos Medioambientales plurianuales. Además, se han ido incorporando progresivamente criterios medioambientales, sociales y de seguridad y salud de producto, así como de gobierno corporativo, al programa retributivo de Inditex. Prueba de ello es que la Política de

Remuneraciones de los Consejeros vincula parcialmente tanto la retribución variable anual como la variable a largo plazo a objetivos de dicha naturaleza. En particular, para la determinación de la propuesta de retribución individual de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha evaluado y procurado su **adecuación a la estrategia sostenible de Inditex**.

### **A.1.1. Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación y aprobación 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, 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.
- 2. Consejo de Administración.** De conformidad con lo establecido en los artículos 249 y 249 bis de la LSC, el Consejo de Administración tiene las siguientes facultades indelegables:
  - Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.
  - La aprobación del contrato de los consejeros ejecutivos donde, entre otros, se detallan todos los conceptos por los que pueden obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro.
- 3. Comisión de Retribuciones.** Asume el rol principal en cuanto a la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

De conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, a continuación se resumen las funciones que se atribuyen 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 extinción de la relación contractual por voluntad unilateral de la Sociedad, 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 al inicio de cada ejercicio y evaluar su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Tras esta evaluación, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.
- Aprobar los objetivos de cada ciclo de retribución variable a largo plazo. La Comisión de Retribuciones realiza una evaluación anual y una evaluación global, una vez finalizado cada ciclo, del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propone, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas y factores extraordinarios, en su caso, que puedan acaecer durante el periodo de medición de los objetivos del plan correspondiente.

Esta evaluación de los objetivos y su grado de consecución a los que se vincula la retribución variable, anual y a largo plazo, se realiza sobre la base de los 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 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 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 2020, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones.

### **A.1.2. 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, como parte de este proceso de revisión, la Comisión de Retribuciones realiza un **análisis de la competitividad externa de la retribución total**, con el soporte de un asesor externo independiente, especializado en materia de retribución de consejeros, con el objetivo de proponer niveles adecuados de remuneración para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado en cada ejercicio social.

En el último análisis realizado, en línea con los de ejercicios anteriores, 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. Los **grupos de comparación** considerados se detallan a continuación:

- 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.
- STOXX All Europe 100, formado por las 100 compañías con mayor capitalización bursátil en Europa.
- Las 20 primeras compañías incluidas en el listado de *Best Performing CEOs* publicado por *Harvard Business Review* (excluyendo compañías asiáticas y aquellas con una capitalización bursátil reducida).

### **A.1.3. 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 2020, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado

en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del presente Informe.

#### **A.1.4. 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**.

La retribución total de los **consejeros ejecutivos** 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.

En un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (target), el **peso** de la retribución **variable** o en riesgo para los consejeros ejecutivos, supera el **60%** de la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado). En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, dicho porcentaje de retribución en riesgo, representaría en torno a un 70% de la retribución total.

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.1.5. 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, para los consejeros ejecutivos, la retribución **variable a largo plazo** o plurianual, en términos anualizados y para un escenario de cumplimiento de objetivos target, tiene un **peso superior al 20%** de la retribución total (considerando a estos efectos el fijo, el variable a corto plazo y el variable a largo plazo anualizado). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, este peso superaría el 30%.

Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un **marco plurianual** (4 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 abona 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 sobrecumplimiento de objetivos, en torno a un 30% de la retribución variable total de los consejeros ejecutivos se entregaría en acciones.

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. Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses del Presidente Ejecutivo y 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 dicha estrategia. En concreto, en el ejercicio social 2020, el **peso** de los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable total es **del 15%**.

#### **A.1.6. 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 tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad***

Las medidas adoptadas en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales tengan 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.
- Todos los **miembros** de la **Comisión de Retribuciones** son, a su vez, **miembros** de la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**. Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. A su vez, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento es miembro de la Comisión de Retribuciones. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento 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 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 de 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 en las citadas Comisiones delegadas, permite asegurar que al establecer y aplicar la Política de Remuneraciones se considera el alineamiento con las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad y con las de sus grupos de interés.

### ***(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 negocios) y 38 (prohibición de prevalimiento del cargo).

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

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

### ***(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 en 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 correspondan. 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 la reclamación de la totalidad, o el exceso, de lo así percibido.

- En relación con el **Plan del Incentivo a Largo Plazo 2016-2020** y con el Plan del Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, 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 del pago, total o parcialmente, ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante (i) el periodo anterior a su consolidación, o (ii) los 2 años siguientes a la liquidación del incentivo, según corresponda:
  - (i) pérdidas en el Grupo (EBIT negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;
  - (ii) la reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos y suponga un perjuicio a la Sociedad, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;
  - (iii) el incumplimiento grave de la normativa interna por parte de los consejeros ejecutivos, acreditado por el Comité de Ética.

#### **A.1.7. 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 deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de cada consejero.

De conformidad con el art. 31 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros consistirá en una **remuneración fija anual** para cada uno de ellos, cuya cuantía decidirá la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General de Accionistas establezca. Este sistema supone: (i) el reconocimiento de la Junta General de Accionistas como órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad social, en particular

en materia de remuneraciones; (ii) garantiza la máxima transparencia de dicha remuneración; y (iii) establece que, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, cualquier aumento de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, deberá ser acordado por la Junta General de Accionistas.

En la actualidad, siguen vigentes las siguientes cantidades fijadas (i) en virtud del acuerdo de la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011, aprobado con un porcentaje de votos a favor del 99,59% y, posteriormente, (ii) en la Política Remuneraciones de los Consejeros, y en su modificación parcial, aprobadas ambas por la Junta General de Accionistas de 17 de julio 2018 y 16 de julio de 2019, respectivamente (con un porcentaje de votos a favor del 99,38% y 99,54%, respectivamente):

- 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 de alta dirección, 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 de asistencia, beneficios o retribución variable, sin perjuicio del reembolso a los consejeros de los gastos 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.

#### **A.1.8. 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**

Sin perjuicio de las retribuciones que les corresponda percibir por su condición de consejeros con arreglo a lo previsto en el apartado anterior, la retribución fija que pueden percibir los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se establece con arreglo a los siguientes **criterios**:

- La experiencia y la contribución personal al puesto.
- La coherencia con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisface en el mercado en sociedades comparables.

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.

En concreto, para el ejercicio social 2020, la remuneración fija de los consejeros ejecutivos fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en fecha 17 de marzo de 2020, en los siguientes importes anuales:

- **Presidente Ejecutivo:** 3.250 miles de euros anuales, que se abonarán en 14 pagas. Este importe **se mantiene inalterado** desde el ejercicio social 2013 y, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, permanecerá invariado durante los 3 ejercicios sociales que abarca el periodo de vigencia de la misma (esto es, hasta el año 2021).
- **Consejero Delegado:** 1.500 miles de euros anuales, que se abonarán en 14 pagas. Este importe **se mantiene inalterado** desde su nombramiento como Consejero Delegado y, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, permanecerá invariado durante los 3 ejercicios sociales que abarca el periodo de vigencia de la misma (esto es, hasta el año 2021).

#### **A.1.9. 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.1.10. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros, su relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología para poder determinar el grado de cumplimiento de los mismos**

##### **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, 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.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, los componentes variables de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección 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 para los consejeros ejecutivos:

- **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 50% 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 Normativo 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 Presidente Ejecutivo y 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 de los Consejeros, el **importe objetivo** o target de la **retribución variable anual** de los consejeros ejecutivos, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos (nivel de cumplimiento target), será equivalente a un **100% 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 **120% de la retribución fija**, por el ejercicio de funciones de alta dirección.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los consejeros ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades, la situación del negocio, y las recomendaciones y las mejores prácticas que en materia retributiva se produzcan en el mercado, y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio social 2020, el Consejo de Administración en su sesión de 17 de marzo de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que la determinación de la retribución variable anual se realice en función de los siguientes criterios para ambos consejeros ejecutivos:

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, y teniendo especialmente en cuenta los objetivos para el ejercicio social 2020, anunciados en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 16 de julio de 2019:	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros: <ul style="list-style-type: none"> <li>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>).</li> <li>b. Prendas bajo la etiqueta de excelencia medioambiental <i>Join Life</i>.</li> <li>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.</li> </ul> </li> <li>(ii) Porcentaje de reducción de las bolsas de plástico en todas las cadenas en 2020 y avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes.</li> <li>(iii) Número de tiendas de las cadenas del Grupo incorporadas a los parámetros de ecoeficiencia;</li> <li>(iv) 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>);</li> <li>(v) Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (<i>Zero Waste</i>);</li> <li>(vi) Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>);</li> <li>(vii) Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias);</li> <li>(viii) Número de tiendas con contenedores de recogida de prendas usadas; y</li> <li>(ix) Porcentaje de diseñadores formados y especializados en circularidad, en el marco del compromiso con la <i>Global Fashion Agenda</i>.</li> </ul>
	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

Según se ha mencionado anteriormente, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos para el ejercicio social 2020, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos (target), sería del 100% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, esto es, 3.250 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y 1.500 miles de euros para el Consejero Delegado. En caso de sobrecumplimiento de los objetivos, podría llegar hasta un máximo del 120% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, esto es, 3.900 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y 1.800 miles de euros para el Consejero Delegado.

La retribución variable a corto plazo por los resultados alcanzados en el ejercicio social 2020 se abonará en el ejercicio social 2021, en metálico o mediante la entrega de acciones, en su caso.

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

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 introduce 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 gratuita 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, en su caso. Entre los beneficiarios del Plan están los consejeros ejecutivos.

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 pasado 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 **60% en acciones y 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). 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).

Por su parte, el **importe** total del **incentivo** asignado al **Consejero Delegado** para un escenario de cumplimiento **target** de objetivos, en el conjunto de los dos ciclos del Plan, ascendería a 4.500 miles de euros que, en términos **anualizados**, equivaldría a 1.125 miles de euros (**75% de la retribución fija anual** por sus funciones de alta dirección). En un escenario de **sobrecumplimiento** de objetivos, el incentivo sería equivalente a un **185% del incentivo target** indicado (en términos anualizados, equivalente a un 139% 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.

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**.

Asimismo, la Sociedad podrá **cancelar** antes de su abono **y/o reclamar la devolución** del pago del incentivo a largo plazo, 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 ascendería 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, en un escenario de cumplimiento target de objetivos, ascendería a:

Ciclo	Incentivo Target	=	Metálico	+	Acciones
Primer Ciclo	150% de la retribución fija anual		900 miles de euros		57.766 acciones
Segundo Ciclo	150% de la retribución fija anual		900 miles de euros		43.021 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 139% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).

- 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%	Crecimiento del Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Crecimiento de la cifra de BAI, en un determinado periodo de tiempo, expresado en términos porcentuales
30%	Crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables ("MMTT")	Crecimiento de venta en tiendas físicas y online comparables, de acuerdo con la información de la Compañía, expresada en términos porcentuales
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)	(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>(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, según se detalla a continuación:

– Para Crecimiento de BAI y de MMTT:

Nivel de cumplimiento	Nivel de consecución del objetivo	Nivel de incentivo (% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	< 50%	0%
Mínimo	50%	50%
Target	75%	75%
Máximo	100%	100%
Sobrecumplimiento	>125%	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 a 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 cumplimiento del objetivo
< 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 cumplimiento del objetivo
< 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 cumplimiento del objetivo
< 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 cumplimiento del objetivo
< 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 un máximo de 260.000 acciones están dirigidas al Consejero Delegado.

#### A.1.11. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.

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.

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 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 2019, no se han realizado aportaciones al plan de previsión del Presidente Ejecutivo, sin perjuicio de que, por decisión del Consejo de Administración, puedan realizarse nuevas aportaciones durante el ejercicio social 2020.

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.1.12. 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.**

No existen indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones como consejeros, 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.1.13. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.**

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 249 y 529 *octodecies* de la LSC y 30.3 del Reglamento del Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes de los contratos de los consejeros ejecutivos:

**(i) Duración**

Los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado son 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**

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a **dos anualidades**, calculada sobre sus respectivas **retribuciones fijas** establecidas para el año en curso, en los supuestos en que el correspondiente contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Presidente Ejecutivo o del Consejero Delegado, motivada en determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos rectores o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad).

### **(iv) Pacto de exclusividad y abstención de competencia post-contractual**

Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, los consejeros ejecutivos deberán prestar sus funciones de alta dirección en exclusiva para la Sociedad y el Grupo Inditex, no pudiendo trabajar directa o indirectamente para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen 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 sus respectivos contratos, de la antes citada indemnización por extinción del contrato, la parte correspondiente a un (1) año, de la correspondiente anualidad pactada, se entiende como compensación de la obligación de no competencia.

Con respecto al pacto de abstención de competencia post-contractual, y para todos los miembros del Consejo de Administración con independencia de su tipología, el art. 24.3 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que “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 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 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 pago del incentivo a largo plazo del consejero ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo.

**A.1.14. 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.1.15. 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 a ningún consejero.

#### **A.1.16. 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 la 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 Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex aplicable en el ejercicio social 2020 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018 y modificada parcialmente por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019.

La vigencia de esta Política de Remuneraciones abarca los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021, finalizando, por tanto, el 31 de enero de 2022.

Como se ha detallado en los apartados anteriores, la política de remuneraciones para el ejercicio 2020 no presenta modificaciones respecto a la aplicada en 2019.

### **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 dicho enlace para el año en vigor, 2020:

<https://www.inditex.com/documents/10279/626314/15.+Politica+Remuneraciones+Consejeros+e+Informe+CR.pdf/fbf653e3-a00a-6e1a-7ae5-c5bdb440de2a>

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex aplicable en el ejercicio social 2020 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018 (por un 99,38% de votos a favor), y modificada parcialmente por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019 (por un 99,54% de votos a favor), de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

En el proceso de diseño y elaboración de la Política de Remuneraciones de los Consejeros se han tenido en cuenta y mantenido los principios básicos y parámetros generales que regían la

política de remuneraciones de los consejeros vigente para los ejercicios sociales 2016, 2017 y 2018. Además, cabe indicar que, desde la aprobación de la citada política de remuneraciones de los consejeros, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, recibieron un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y, además, de los inversores institucionales y *proxy advisors*, por lo que se pone de manifiesto el esfuerzo de la Sociedad por tratar de alinearse con los intereses de sus grupos de interés.

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

### B.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. 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 2020 y a la fecha de este Informe, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros, **todos ellos consejeros no ejecutivos**:

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)	

D. Antonio Abril Abadín ha desempeñado el cargo de Secretario no miembro de la citada Comisión.

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.1.2. 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 2019, la Comisión de Retribuciones se reunió en 5 ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%. En el periodo transcurrido del ejercicio social 2020, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en 1 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 11 de marzo de 2019:
  - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio social 2018. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 12 de marzo de 2019.
  - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que está vinculado el primer ciclo (2016-2019) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020. El Consejo de Administración aprobó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 12 de marzo de 2019.

- Los términos y condiciones del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 12 de marzo de 2019.

Dicho Plan, tras su aprobación por el Consejo de Administración, fue sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas el 16 de julio de 2019, como punto separado del Orden del Día (bajo el punto 9º) y obtuvo el voto favorable del **99,56%** de los votos emitidos.

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo para el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2019, con respecto a la cuantía y al resto de condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 12 de marzo de 2019.
- La propuesta sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2018. Dicho Informe, tras ser aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 12 de marzo de 2019, fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas el 16 de julio de 2019, como punto separado del Orden del Día (bajo el punto 12º) y obtuvo el voto favorable del **99,36%** de los votos emitidos.

- Durante la sesión de 10 de junio de 2019:

- La modificación parcial de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 con el fin exclusivo de añadir la remuneración fija anual del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Dicha modificación, tras ser aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 11 de junio de 2019, fue sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas el 16 de julio de 2019, como punto separado del Orden del Día (bajo el punto 11º) y obtuvo el voto favorable del **99,54%** de los votos emitidos.

La modificación parcial y el informe justificativo de la Comisión de Retribuciones se encuentran a disposición de los accionistas en la web corporativa desde el momento de la publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2019.

- Durante la sesión de 16 de julio de 2019:

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Consejero Delegado para el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2019.

- La propuesta de los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado.  
El Consejo de Administración aprobó las propuestas sobre (i) la retribución del Consejero Delegado para el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2019 y (ii) los contratos de los consejeros ejecutivos, en su sesión celebrada en la misma fecha.
- Durante la sesión de 9 de septiembre de 2019:
  - La toma de razón del listado de beneficiarios del primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.
- Durante la sesión de 9 de diciembre de 2019:
  - El informe sobre el desempeño de la Comisión de Retribuciones y de sus miembros, que la Comisión elevó al Consejo de Administración para la realización de la evaluación anual.
- Durante la sesión de 16 de marzo de 2020:
  - 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 2019. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 17 de marzo de 2020, teniendo en cuenta la excepcional situación provocada por la pandemia mundial del COVID-19.
  - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que está vinculado el segundo ciclo (2017-2020) del Plan 2016-2020. El Consejo de Administración aprobó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 17 de marzo de 2020.
  - La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2020, con respecto a la cuantía y al resto de condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 17 de marzo de 2020.
  - La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2019, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2020. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 17 de marzo de 2020.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2019 será incorporada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Retribuciones, que se publicará en el mes de julio como parte de la Memoria Anual del ejercicio social 2019.

### **B.1.3. 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 2019, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con (i) la realización del análisis sobre la competitividad externa de la retribución total del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado (*benchmarking retributivo*); (ii) el diseño y formalización del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023; y (iii) la elaboración del Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

Asimismo, en el proceso de toma de decisiones sobre las condiciones retributivas del Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones ha considerado, entre otras cuestiones, un análisis comparativo de mercado sobre la relatividad de la retribución total entre las posiciones de presidente ejecutivo y de consejero delegado en las compañías del Ibex-35 donde conviven ambas figuras.

## **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 2019 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 2019, este elemento a largo plazo ha tenido un peso superior al 20% de la retribución total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) para los consejeros ejecutivos, para un escenario de cumplimiento de objetivos target, y del 30% en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos.
- 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. 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 2019 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 2019 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. En el ejercicio de sus funciones la Comisión ha tenido en cuenta la excepcional situación provocada por la pandemia mundial del COVID-19.
- Los miembros de la Comisión de Retribuciones han coincidido con los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Retribuciones ha sido miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y, a su vez, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha sido miembro de la Comisión de Retribuciones. 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 pago del incentivo a largo plazo, 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.1.6. del presente Informe.

### B.3. **Cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente. 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 2019, fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018, y modificada parcialmente por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019.

Las cantidades indicadas en el apartado A.1. son la única remuneración que han percibido 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 2019, a excepción de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. Los consejeros no han percibido 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, tienen relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En concreto, en el ejercicio social 2019:

- **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 2019 se realizase en función de los siguientes criterios:

- **Presidente Ejecutivo:**

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 online 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 las políticas de sostenibilidad social corporativa y medioambiental	Incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y 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> )
	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

- **Consejero Delegado**, por el periodo desde su nombramiento, el 16 de julio de 2019 al 31 de enero de 2020:

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 las políticas de sostenibilidad social corporativa y medioambiental	Incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y 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> )
	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

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2019 para los consejeros ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta los niveles de consecución de los objetivos y las escalas de logro asociadas a cada objetivo, con sus correspondientes pendientes (esto es, relación entre el nivel de consecución y el nivel de pago):

- La cifra de ventas del Grupo Inditex ascendió a 28.286 millones de euros en el ejercicio social 2019, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 105%.
- La cifra de margen de contribución alcanzó 4.772 millones de euros en el ejercicio social 2019, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 63%.
- En relación con los objetivos restantes, la Comisión de Retribuciones ha considerado un grado de cumplimiento y un nivel de pago por estos objetivos del 100%. A este respecto, la Comisión de Retribuciones ha considerado lo siguiente:
  - Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de diciembre de 2019, previo informe de la Comisión de Nombramientos, y que fueron calificadas ambas como de excelente, en línea con la evolución de la Compañía.

Además, merece una especial mención la excelente valoración que han arrojado los resultados de dicha evaluación sobre el nombramiento del Consejero Delegado. En este sentido, se ha considerado que el nombramiento del Consejero Delegado ha contribuido al refuerzo de la gestión ejecutiva del negocio en los ámbitos de las nuevas tecnologías y la sostenibilidad.

- Los avances en el desarrollo estratégico. La Sociedad sigue avanzando en la ejecución de su estrategia de negocio flexible e integrado entre *online* y tienda. Ha continuado la progresiva implantación de la tecnología RFID en todas las cadenas del Grupo, completada ya en Zara. Esto ha permitido el desarrollo del proyecto de "**stock**" integrado (SINT) para venta física y *online*, que se espera esté completamente implantado en 2020. Se trata de un sistema basado en que todas las prendas estén localizadas mediante RFID y que permite servir un pedido directamente desde la tienda más cercana que tenga existencias sin necesidad de recurrir a un almacén o centro logístico. Asimismo, se ha continuado impulsando el

proceso de integración de herramientas tecnológicas en tienda con el objetivo de proporcionar la mejor experiencia de compra a los clientes, tanto para la recogida de pedidos *online*, como para la optimización de los procesos de búsqueda y cobro, con ejemplos como las tiendas Zara de Dubai Mall (Dubai) o Paseo de Gracia (Barcelona). Como complemento a la red de tiendas, la tienda global de Zara permite ya que su oferta comercial esté disponible en 202 mercados, y el objetivo es que para el ejercicio social 2020, las ocho cadenas estarán disponibles *online* en todo el mundo.

- El cumplimiento de los planes de expansión. La superficie comercial ha tenido un incremento neto de 125.000 m<sup>2</sup>, hasta superar los 5 millones de m<sup>2</sup>. La Sociedad ha continuado con su proceso de expansión global con la apertura de 307 tiendas brutas en 43 mercados en el ejercicio social 2019. Al mismo tiempo, se ha mantenido una activa política de optimización del espacio comercial, particularmente enfocada a las ubicaciones más selectas, concretada en la absorción de 328 tiendas y en la ejecución de 182 reformas y ampliaciones de locales comerciales. El número total de tiendas a la fecha de cierre del ejercicio se ha situado en 7.469.
- Los avances en las políticas de sostenibilidad social. A partir del ejercicio social 2019, la estrategia “Trabajador en el Centro 2019-2022” reemplaza al “Plan Estratégico para una Cadena de Suministro Estable y Sostenible 2014-2018”. La nueva estrategia se desarrolla en tres dimensiones: entorno laboral, bienestar e industria. Esto significa que las políticas, programas y actividades estarán dirigidos a impactar en cualquiera de estas tres esferas vinculadas al trabajador. Además, identifica áreas de impacto prioritarias, que permiten añadir valor y profundizar en la creación de entornos productivos sostenibles. Las metodologías, herramientas y actividades de identificación, evaluación, optimización y sostenibilidad incluidas en el Plan 2014-2018 continúan implementándose y son complementadas por la Estrategia 2019-2022, con el fin de asegurar el respeto de los Derechos Humanos y laborales fundamentales y promover la sostenibilidad de la cadena de suministro. En este sentido, en el ejercicio social 2019 se han realizado 2.789 auditorías de *pre-assessment* y 6.411 auditorías sociales. Además, se han realizado 1.619 auditorías especiales, con visitas de seguimiento de los planes de acción correctivos y evaluaciones específicas de salud y seguridad. Se ha continuado avanzando en la trazabilidad de la cadena de suministro, y en este ámbito se llevaron a cabo 1.396 auditorías de trazabilidad con el fin de comprobar que la producción de las cadenas del Grupo tiene lugar en fábricas debidamente declaradas y autorizadas.

Las alianzas continúan siendo fundamentales. Cabe destacar la participación en la iniciativa ACT (*Action Collaboration Transformation*) y en el *Business Learning Programme* de SHIFT, entidad sin ánimo de lucro de referencia en materia de Derechos Humanos. La estrecha colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, con la participación de Inditex en los programas *Better Work* y SCORE, ha continuado. Asimismo, el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union, firmado en 2007, fue renovado el 13 de noviembre de 2019. En esta nueva fase se ha acordado crear un Comité Sindical Global, donde estarán representados los trabajadores de la cadena de producción de Inditex.

En cuanto a la actividad desarrollada en relación con el código de fabricación Ready To Manufacture y el compromiso de eliminación de APEOs y PFCs, en 2019, se han realizado 1.373 auditorías en 1.169 instalaciones de proceso húmedo con una mejora global del 76% respecto a su auditoría inicial y/o de seguimiento anterior. Durante el ejercicio social 2019, Inditex ha incorporado el programa RtM dentro del estándar medioambiental Green to Wear (GTW), con el fin de reforzar la gestión

sostenible de sustancias químicas en su cadena de suministro y asegurar su compromiso dentro del Plan Estratégico Medioambiental 2020-2025. Se ha ampliado el alcance del control de producción de la industria química a 24 proveedores que comercializan alrededor de 27.756 productos químicos, lo que supone un incremento del 7% con respecto a la edición previa. Durante el ejercicio social 2019 se han recibido un total de 31 nuevas solicitudes de adhesión al programa *The List by Inditex* y para el lanzamiento de su cuarta edición, realizando un total de 19 auditorías y 17.641 análisis. Finalmente, se ha publicado la cuarta edición de *The List by Inditex* con un total de 23.373 productos químicos clasificados y comercializados por 24 fabricantes. En cuanto a la actividad desarrollada en la creación y actualización de estándares de salud y seguridad de producto, se han introducido novedades y actualizaciones en relación con el estándar *Clear To Wear*, que serán de aplicación en 2020, y en lo que respecta al estándar *Safe To Wear*, se han realizado avances, que incluyen los principales cambios a nivel regulatorio en los distintos tipos de artículos que comercializa el Grupo Inditex. Durante el ejercicio social 2019, se han introducido novedades y actualizaciones en los estándares *i+Cosmetic* e *i+FCM*, que serán de aplicación en 2020. Finalmente, se han diseñado los estándares de aplicación a fragancias de hogar y velas (*I + Home Fragrance & Candles*) y artículos de mobiliario infantil y de puericultura (*I + Childcare Furniture*). En relación con la inversión en la comunidad, las iniciativas sociales desarrolladas durante el ejercicio social 2019 han beneficiado directamente a más de 2,4 millones de personas, lo que supone un incremento del 1% con respecto al anterior ejercicio. Se ha aumentado el alcance de los programas sociales a través de actividades desarrolladas en colaboración con socios estratégicos en materia social tales como Médicos Sin Fronteras, Water.org, Cáritas, Entreculturas, *Every Mother Counts*, *Tsinghua University Education Foundation*, *China Youth Development Foundation* o Cruz Roja, entre otros.

Respecto a la contribución de Inditex a los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, durante el ejercicio social 2019 la actividad en materia de inversión en la comunidad se ha centrado, en línea con la actividad de Inditex, en los ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ODS 10 Reducción de las Desigualdades y ODS 12 Producción y Consumo Responsables. Además, Inditex ha contribuido significativamente con los ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 4 Educación de Calidad y ODS 5 Igualdad de Género. En concreto, Inditex ha destinado más de un 86% de su inversión en programas sociales a iniciativas que han tenido alguno de estos ODS como objetivo principal.

- Los avances en las políticas medioambientales más destacados son: Se ha continuado desarrollando el Plan Estratégico Medioambiental 2016-2020. El Grupo se ha adherido al *Fashion Industry Charter for Climate Action*, compromiso auspiciado por la Oficina de Cambio Climático de las Naciones Unidas, y se ha firmado el *Fashion Pact*, un acuerdo entre empresas líderes del sector de la moda que se compromete a establecer objetivos concretos para hacer frente a los retos de la industria en materia de lucha contra el cambio climático, cuidado de los océanos y conservación de la biodiversidad. Todas las cadenas del Grupo han continuado trabajando durante el ejercicio social 2019 bajo su estándar de etiquetado *Join Life*, el sello con el que se identifican a aquellas colecciones que se caracterizan por estar compuestas por las materias primas más sostenibles y las mejores tecnologías al servicio de la producción, poniendo en el mercado el 19% de unidades etiquetadas bajo dicho estándar. Se ha mantenido el apoyo a los proyectos en comunidades agrícolas a través de la participación en cinco proyectos del *Organic Cotton Accelerator* (OCA), en colaboración directa con más de 6.000 agricultores, para promover la producción de algodón orgánico. En ejecución de la

Política de Productos Forestales, la Sociedad colabora con la organización *Canopy Planet*, en la iniciativa *CanopyStyle*. Inditex y otras marcas del sector textil promueven, entre los principales proveedores mundiales de materias primas forestales, la adopción de posturas alineadas con la filosofía de protección de bosques primarios y de alto valor ecológico. Se ha avanzado en la ejecución del programa Green to Wear ([www.wateractionplan.com](http://www.wateractionplan.com)). Desde el inicio del programa, Inditex ha llevado a cabo 1.776 auditorías y control de vertido de tintorerías (*wet processes*) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*). Se ha colaborado con el Instituto de Asuntos Públicos y Medioambientales de China (IPE) para la mejora de la gestión ambiental de su cadena de suministro y colaboración con los proveedores para la divulgación de los resultados de los análisis de sus aguas residuales. En relación con la Política Libre de Perfluorocarbonos (PFCs), Inditex se mantiene en la categoría de liderazgo en el Detox Catwalk 2016. Para mejorar la eficiencia de las operaciones logísticas, se sigue desarrollando el programa *Green to Pack*, que establece los estándares de calidad de sus embalajes posibilitando la introducción de materiales reciclados, alargar su vida útil y posterior reciclado. En el ejercicio social 2019, Inditex cuenta ya con 5.891 tiendas bajo los criterios de ecoeficiencia y se han certificado 40 tiendas bajo el estándar de construcción sostenible LEED y BREEAM: 29 de ellas LEED Oro, 10 LEED Platino y una Breeam. Durante el ejercicio social de 2019, el Grupo Inditex, ha obtenido 2 nuevas certificaciones (Oysho – Place du Molard Ginebra, Zara – Brickell City Center Miami). Se han instalado contenedores de recogida de ropa, zapatos y complementos usados en los centros logísticos y oficinas y en 2.299 tiendas distribuidas en 47 mercados cumpliendo de esta forma un año antes de lo acordado, el compromiso adquirido por Inditex con la Global Fashion Agenda. El programa se encuentra activo en Zara en un total de 1.206 tiendas de 47 mercados en todo el mundo. En e-commerce, Zara continúa con el programa de fabricación de cajas para sus pedidos online a partir de cajas propias recicladas y el servicio de recogida gratuita a domicilio de ropa usada. El programa de recogida de ropa usada también se encuentra disponible para los clientes online de Zara en París, Londres y Nueva York, uniéndose de esa forma a los ya existentes en España y China (sólo en Pekín y Shanghái). Inditex colabora, entre otros, con el *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) a través de su iniciativa Misti (*International Science and Technology Initiatives*, por sus siglas en inglés), así como con diversas universidades españolas y con la empresa austriaca Lenzing, para avanzar en procesos y tecnologías de reciclaje textil que contribuyan a la economía circular.

- En cuanto a los avances en gobierno corporativo durante el ejercicio 2019, se han acometido importantes reformas en la materia encaminadas a mejorar la estructura de gobierno de Inditex. En particular, (i) se ha aumentado en dos el número de miembros del Consejo de Administración, adecuando su tamaño a las dimensiones y complejidad del Grupo y el negocio, y equiparándolo al de otras compañías comparables; (ii) se ha nombrado un Consejero Delegado, lo que ha contribuido al refuerzo de la gestión ejecutiva del negocio en los ámbitos de las nuevas tecnologías y la sostenibilidad; (iii) se ha nombrado una nueva consejera independiente, reforzándose de este modo la composición equilibrada en el Consejo, con una presencia mayoritaria de consejeros independientes y un porcentaje de representatividad femenina adecuado; y (iv) se han reforzado las experiencias y conocimientos de los consejeros en el sector digital y de las nuevas tecnologías, así como en sostenibilidad, en línea nuevamente con los objetivos estratégicos corporativos marcados como prioritarios. Además, se han producido mejoras significativas en lo que se refiere a la organización y el funcionamiento del

Consejo y de sus Comisiones delegadas. Merece una especial mención la constitución de la Comisión de Sostenibilidad, como nueva comisión delegada del Consejo, por cuanto su existencia y funcionamiento contribuirá a alcanzar: (i) un mayor grado de especialización y asesoramiento en este campo; (ii) un mejor diseño y definición de los objetivos y políticas correspondientes en la materia, con un seguimiento y control de su cumplimiento; y (iii) una mayor focalización en el proceso de toma de decisiones del Consejo en la gestión sostenible y la rendición de cuentas a los grupos de interés. Además, se han adoptado otras medidas reseñables, como: (i) la aprobación de un programa anual de fechas y asuntos a tratar durante el ejercicio social 2020, para las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones; y (ii) la celebración de la reunión integrada exclusivamente por consejeros independientes, y liderada por el Consejero Independiente Coordinador.

Durante el referido ejercicio social 2019 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) con el objeto de adecuarla a la nueva estructura orgánica de la Compañía y, en especial, adaptarla a los criterios y mejores prácticas introducidas por las Guías Técnicas de la CNMV 3/2017, sobre las comisiones de auditoría y control de entidades de interés público, y 1/2019, sobre las comisiones de nombramientos y retribuciones. En esta misma línea, (i) se ha modificado el Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a fin de reforzar sus competencias en materia de cumplimiento y gobierno corporativo; y (ii) se ha aprobado el Procedimiento de Selección del Auditor de Cuentas, en el que se definen los criterios de selección a valorar y las distintas formalidades tanto para la selección y nombramiento de los auditores externos como para su reelección o sustitución, y con el que se da cumplimiento a la recomendación establecida en el apartado 60 de la Guía Técnica 3/2017.

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 absoluto de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional de Mercado de Valores en febrero de 2015, 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 2019.

- En lo que atañe a los avances producidos en la implantación de los programas globales de diversidad, durante el ejercicio social 2019, Inditex se ha adherido en Estados Unidos al Compromiso *Open to All*, campaña para crear conciencia y visibilizar la importancia de proteger a las personas de la discriminación cuando están en los espacios públicos del retail, que engloba a más de 50 empresas de moda de todo el mundo. Además, las distintas filiales de Inditex en Francia, Alemania, Croacia, Rumania y Eslovenia han firmado el Charter de la Diversidad, iniciativa de la Comisión Europea por la que se asume el compromiso a fomentar los principios fundamentales de igualdad y no discriminación y a promover la diversidad e inclusión dentro de los centros de trabajo. Asimismo, en las distintas filiales de Europa y en las tiendas de Estados Unidos se han nombrado a distintos empleados como embajadores de la Diversidad e Inclusión, denominados

“Champions de Diversidad”, alcanzándose a cierre del ejercicio social 2019 la cifra de 120 Champions nominados. Se ha puesto en marcha, en Brasil, el proyecto INCLUIR, destinado a reclutar a personas con discapacidad, acompañado de acciones inclusivas que favorecen su integración a través de acciones de formación y sensibilización a managers y empleados. En el ejercicio social 2019 se ha abierto la primera tienda for&from fuera de España, de la red de franquicias sociales de diferentes cadenas del Grupo, gestionadas por entidades sin fines lucrativos y atendidas en la medida de lo posible por personas con discapacidad.

- Respecto a los avances en la implantación de los programas de cumplimiento (*Compliance*), cabe destacar los siguientes:

En el proceso de implantación del Modelo de *Compliance* desarrollado durante el ejercicio 2019 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. Durante el ejercicio social 2019, se ha continuado trabajando en el desarrollo de contenidos específicos, y especialmente, en las metodologías y sistematización de la formación en materia de *Compliance* Penal, y como resultado, se ha aprobado un nuevo Plan de Formación sobre *Compliance* Penal 2020. El Consejo de Administración de Inditex ha aprobado las siguientes políticas corporativas de ámbito de aplicación global, con el fin de adecuar su normativa interna a determinadas novedades legislativas existentes en los distintos mercados, estándares y mejores prácticas internacionales, así como recomendaciones en materia de Corporate *Compliance*: (i) la Política de Conflictos de Interés, que establece los principios y criterios a tener en cuenta para prevenir, detectar, comunicar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de las actividades profesionales de los empleados de Inditex, y que pudieran comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad en el desempeño de sus funciones; y (ii) la Política de Due Diligence, que tiene por finalidad el alineamiento de las relaciones mantenidas por Inditex con sus socios de negocio, proveedores y grandes clientes, con los procesos descritos en el estándar internacional ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno en las organizaciones, así como con la normativa y el resto de estándares más exigente en materia anticorrupción. Durante el ejercicio social 2019, se han llevado a cabo los trabajos de implantación del procedimiento de *due diligence* de terceros que regula la citada política, en el que se contemplan las medidas organizativas implementadas por la Compañía en relación con el debido control de los terceros con los que se relaciona, desde el punto de vista de la corrupción, el fraude, las sanciones comerciales internacionales y/o cualesquiera otros riesgos de similar naturaleza. Por otro lado, se ha sido modificado el Procedimiento del Canal Ético con el fin de adaptar ciertas previsiones a los requerimientos normativos y a las mejores prácticas internacionales en materia de Derechos Humanos, aclarando y reforzando convenientemente las garantías y medidas de protección de las partes en el proceso.

Se han producido asimismo importantes avances en el proceso de despliegue e implantación internacional del Modelo de Corporate *Compliance*. Se ha continuado con el nombramiento de nuevos Delegados locales con funciones de *Compliance* en Ucrania, Hungría e ITX Trading Suiza, hasta alcanzar un total de 33 Delegados locales con funciones de *Compliance* en 58 mercados de América, Asia y Europa.

Con la colaboración de los Delegados locales se elaboró el Informe Anual de *Compliance* relativo al ejercicio social 2018, que fue reportado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento el 11 marzo de 2019. Por otro lado, se ha avanzado en la implantación de un nuevo modelo específico anticorrupción en Irlanda, ITX Re, México y Reino Unido con el objeto de dar cumplimiento a los requerimientos legales existentes en dichas jurisdicciones. Por su parte, se ha finalizado la monitorización del modelo anticorrupción implantado en Francia y en Italia se ha avanzado en la revisión y actualización del modelo de prevención de riesgos penales existente. Además, se ha puesto en marcha un Plan de Formación y Comunicación en materia de Ética y *Compliance* para el personal de tienda en todos los mercados de Europa. Asimismo, durante el ejercicio social 2019 ha tenido lugar el lanzamiento del nuevo Código de Conducta para Canadá, que adapta el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex a la normativa y mejores prácticas locales. Tras su publicación en la web corporativa y en la intranet local, en agosto de 2019 se puso en marcha un plan intensivo de difusión y aceptación del mismo entre sus empleados. Durante el referido periodo ha seguido en marcha el mismo plan de difusión y aceptación del Código de Conducta y Prácticas Responsables para Estados Unidos, ya iniciado en el ejercicio social anterior.

- Posicionamiento: Inditex continúa siendo una de las compañías de *retail* más sostenible según el Índice de Sostenibilidad de *Dow Jones*, con un resultado de 68 puntos sobre 100 (68 puntos sobre 100 en 2018) y que supera en 40 puntos la puntuación media del sector. Además, se ha vuelto a posicionar en 2019 como líder del sector retail, en la dimensión medioambiental, en el citado Índice.

El índice de sostenibilidad *FTSE4Good* otorgó en 2019 a Inditex una puntuación de 4.9 sobre 5. Este índice bursátil de sostenibilidad incluye a las compañías mundiales con un mayor compromiso en el ámbito de la sostenibilidad, teniendo en cuenta sus prácticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Por segundo año consecutivo Inditex figura en el ranking *Global 100 Most Sustainable Corporations*, de Corporate Knights, que destaca a las compañías líderes en desempeño económico, medioambiental, social y de gobierno. Asimismo, Inditex mantiene la categoría de Liderazgo según el *Carbon Disclosure Project (CDP)* de Climate Change, que recoge las prácticas de las compañías en la lucha contra el cambio climático.

Tras la evaluación del conjunto total de los objetivos anteriores, la Comisión de Retribuciones ha considerado lo siguiente:

- **Presidente Ejecutivo: nivel global de pago del 89% respecto al variable target.**
- **Consejero Delegado: nivel global de pago del 89% respecto al variable target.**

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta la excepcional situación provocada por la pandemia mundial del COVID-19, ha decidido que las retribuciones variables anuales correspondientes al ejercicio social 2019, del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, se reduzcan en un 50%. En consecuencia:

- **Presidente Ejecutivo:** el Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una retribución variable anual por importe de 1.447 miles de euros (44,5% de su retribución fija anual por funciones de alta dirección y **44,5% del variable anual target**).
- **Consejero Delegado:** el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó una retribución variable anual por importe de 365 miles de euros,

que se corresponde con la parte devengada en el periodo transcurrido desde su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, desde el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020 (45,6% de la retribución fija anual por funciones de alta dirección, prorrateada para el mismo periodo, y **44,5% del variable anual target**).

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

El 31 de enero de 2020 finalizó el segundo y último ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 8 de marzo de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas en su sesión de 19 de julio de 2016 (en adelante, el “Plan 2016-2020”).

El **Plan 2016-2020** consistía en la combinación de un bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega gratuita de acciones que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonaría a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resultase de aplicación.

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

- El primer ciclo del Plan se extendió desde el 1 de febrero de 2016 hasta el 31 de enero de 2019. El detalle sobre el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculado este ciclo y el incentivo correspondiente se desglosó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros publicado en el ejercicio social 2019.
- El segundo ciclo del Plan se ha extendido desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 31 de enero de 2020. A continuación, se detallan los objetivos a los que ha estado vinculado este ciclo, su grado de cumplimiento y el incentivo correspondiente para cada consejero ejecutivo.

El segundo ciclo (2017-2020) del Plan 2016-2020 ha estado vinculado a objetivos críticos de negocio y de creación de valor para el accionista. La consecución de los citados objetivos se ha medido a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados métricas. En concreto, este ciclo estaba vinculado a las siguientes métricas, cada una con un peso de un tercio, y las siguientes escalas de logro:

- **Crecimiento del EBIT** (*earnings before interest and taxes*), definido como el crecimiento de la cifra de beneficios, antes de impuestos e intereses, en un determinado periodo de tiempo:

Nivel de cumplimiento	Nivel de consecución del objetivo	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
Por debajo del mínimo	< 50%	0%
Mínimo	50%	50%
Target	75%	75%
Máximo	100%	100%
Sobrecumplimiento	>125%	125%

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

- **Crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables** (MMTT), definido como el crecimiento de venta en tiendas físicas y online comparables, de acuerdo con la información de la Compañía, expresada en términos porcentuales:

Nivel de cumplimiento	Nivel de consecución del objetivo	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
Por debajo del mínimo	< 50%	0%

Mínimo	50%	50%
Target	75%	75%
Máximo	100%	100%
Sobrecumplimiento	>125%	125%

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

- Para la evolución del **RTA relativo**:
  - El Grupo de Referencia ha estado formado por las empresas que componían el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30*, el 1 de febrero de 2017 (en adelante, el “Grupo de Referencia del Plan 2016-2020”).
  - A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia del Plan 2016-2020, se ha entendido 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 2017, sin incluir en el cómputo el citado día (en adelante, “Valor Inicial del Plan 2016-2020”).
  - A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia del Plan 2016-2020, se ha entendido 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 2020, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo (en adelante, el “Valor Final del Plan 2016-2020”).
  - A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final del Plan 2016-2020, se han considerado 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 ha sido debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
  - A la finalización del ciclo, se ha calculado el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia del Plan 2016-2020. Las compañías de este Grupo de Referencia del Plan 2016-2020 se han ordenado de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. Para cada posición en el ranking correspondía un coeficiente de pago, que oscilaba entre el 0% y el 125% del incentivo máximo, de acuerdo a 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 del Plan 2016-2020, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable, el Consejo de Administración, en su sesión de 17 de marzo de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- El crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables (MMTT) del Grupo Inditex durante el periodo de 1 de febrero de 2017 a 31 de enero de 2020 ha sido del 5,28%.
- El crecimiento del EBIT del Grupo Inditex durante el periodo de 1 de febrero de 2017 a 31 de enero de 2020 ha sido del 4,78%.
- La posición del RTA de Inditex se sitúa por debajo de la mediana en el ranking por RTA de empresas del Grupo de Referencia.

En consecuencia, el **grado de consecución global** de los objetivos y el nivel global de pago del incentivo es del 41,7%. 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 769 miles de euros.
  - Un incentivo en acciones equivalente a 31.888 acciones.
- Consejero Delegado:
  - Un incentivo en metálico por importe de 46 miles de euros, que se corresponde con la parte devengada desde su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020.
  - Un incentivo en acciones equivalente a 1.259 acciones, que se corresponde con la parte devengada desde su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020.

Puede obtenerse más información sobre este asunto, en el apartado C. de este Informe donde, con el fin de cuantificar el beneficio bruto de las acciones se ha tomado como referencia el valor de cotización de las acciones de Inditex a cierre de mercado del día de celebración de la reunión de la Comisión de Retribuciones en la que se evaluó el grado de cumplimiento del segundo ciclo del Plan 2016-2020 (esto es, el 16 de marzo 2020).

#### **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 2018 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 16 de julio de 2019, en votación consultiva, como punto duodécimo del Orden del Día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	2.730.773.503	87,62%

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	16.660.413	0,61%
<b>Votos a favor</b>	2.704.468.997	99,04%
<b>Abstenciones</b>	9.644.028	0,35%
<b>Votos en blanco</b>	65	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 2019, se han tenido en cuenta las cantidades fijadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas de 17 de julio de 2018, y posteriormente parcialmente modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019, 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 2019 el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 2.113 miles de euros, de los cuales 100 miles de euros corresponden al Presidente Ejecutivo y 54 miles de euros corresponden al Consejero Delegado (que se corresponde con la parte devengada por el ejercicio de sus funciones ejecutivas desde la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, desde el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020).

#### **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 11 de marzo de 2019.
  - Durante el ejercicio social 2019, 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 y, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, permanecerá invariado durante los 2 ejercicios sociales que restan del periodo de vigencia de la misma (es decir, 2020 y 2021).
- **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, en su sesión de fecha 11 de junio de 2019. Esta cantidad se fijó en 1.500 miles de euros.
  - Sin perjuicio de la retribución devengada y percibida por el desempeño de sus funciones como Director General de Operaciones del Grupo, desde 1 de febrero hasta el 16 de julio de 2019, la retribución fija del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección durante el ejercicio social 2019 ascendió a 800 miles de euros. Dicho importe se corresponde con la parte devengada por el ejercicio de sus funciones ejecutivas desde la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, desde el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020.
  - Por tanto, el importe **se mantiene inalterado** desde su nombramiento.

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

- En relación con la **retribución variable anual o a corto plazo:**

Tal y como se anticipó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2018, la Comisión de Retribuciones ha considerado en su proceso de evaluación para la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2019, los siguientes criterios para ambos consejeros ejecutivos:

- Un 70% en función de las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad.
- Un 15% en función de los siguientes criterios: el desempeño personal de ambos consejeros ejecutivos y el desarrollo estratégico de la Sociedad, medido por el impulso a la integración entre *online* 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.
- El 15% restante en función de los siguientes criterios: los avances en las políticas de sostenibilidad social corporativa y medioambiental, medidos por la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y por el número de auditorías y control de vertido de tintorerías (*wet processes*) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*); los avances en gobierno corporativo, medidos por el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (*best practices*) y los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*compliance*), medidos por la aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

Tras la evaluación del conjunto de los objetivos anteriores, la Comisión de Retribuciones ha considerado un nivel global de pago del 89% para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado. Sin embargo, ante la excepcional situación provocada por la pandemia mundial del COVID-19, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha decidido que las retribuciones variables anuales del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado correspondientes al ejercicio social 2019, se reduzcan en un 50%. Por lo tanto:

- Presidente Ejecutivo: el Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una retribución variable anual por importe de 1.447 miles de euros (44,5% de su retribución fija anual por funciones de alta dirección y **44,5% del variable anual target**).
- Consejero Delegado: el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó una retribución variable anual por importe de 365 miles de euros, que se corresponde con la parte devengada en el periodo transcurrido desde su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, desde el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020 (45,6% de la retribución fija anual por funciones de alta dirección, prorrateada para el mismo periodo, y **44,5% del variable anual target**).

El detalle sobre la evaluación de cada uno de estos objetivos se ha detallado previamente en el apartado B.3. de este Informe.

- Respecto a la retribución variable plurianual o a largo plazo:

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

El 31 de enero de 2020 finalizó el segundo ciclo (2017-2020) del Plan 2016-2020. Tras la evaluación del conjunto de los objetivos a los que está vinculado este ciclo, la Comisión de

Retribuciones ha considerado un cumplimiento global y un nivel global de pago del incentivo del 41,7%. El detalle de los objetivos a los que está vinculado este segundo ciclo y la evaluación realizada por la Comisión han sido detallados pormenorizadamente en el apartado B.3. anterior de este Informe.

En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó:

- **Presidente Ejecutivo:**
  - Un incentivo en metálico por importe de 769 miles de euros.
  - Un incentivo en acciones equivalente a 31.888 acciones, que se corresponde con una cuantía 643 miles euros brutos. Puede obtenerse más información sobre este asunto, en el apartado C. de este Informe.
- **Consejero Delegado (el incentivo en metálico y en acciones devengado por el desempeño de las funciones ejecutivas como Consejero Delegado ):**
  - Un incentivo en metálico por importe de 46 miles de euros, que se corresponde con la parte devengada desde su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020.
  - Un incentivo en acciones equivalente a 1.259 acciones, que se corresponde con una cuantía de 25 miles euros brutos. Dicho importe se corresponde con la parte devengada desde su nombramiento como Consejero Delegado, esto es, el 16 de julio de 2019, hasta el 31 de enero de 2020. Puede obtenerse más información sobre este asunto, en el apartado C. de este Informe.

A estos efectos, se hace constar que, con el fin de cuantificar la parte del incentivo que será entregada en acciones, se ha tomado como referencia el valor de cotización de las acciones de Inditex a cierre de mercado del día de celebración de la reunión de la Comisión de Retribuciones en la que se evaluó el grado de cumplimiento del segundo ciclo del Plan 2016-2020 (esto es, el 16 de marzo 2020).

Los consejeros ejecutivos deberán mantener estas acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

#### **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 2019, no se han realizado actuaciones en este sentido.

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

Durante el ejercicio social 2019, 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 2019, no se han realizado modificaciones en el contrato del Presidente Ejecutivo o del Consejero Delegado.

**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 otras remuneraciones en especie distintas a la entrega de acciones referida en los apartados anteriores.

**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: 31/01/2020

CIF: A-15.075.062

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

Domicilio social: Edificio Inditex. Avda. Diputación s/n, 15143 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 POLÍTICA 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	2.730.773.503	87,62%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	16.660.413	0,61%
Votos a favor	2.704.468.997	99,04%
Abstenciones	9.644.028	0,35%
Votos en blanco	65	0,00%

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Ejecutivo	Desde 16/07/2019 hasta 31/01/2020
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	Dominical	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	Independiente	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Independiente	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 1/02/2019 hasta 31/01/2020
DÑA. ANNE LANGE	Independiente	Desde 10/12/2019 hasta 31/01/2020

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 2019	Total ejercicio 2018 <sup>1</sup>
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	100	-	-	3.250	1.447	769	-	-	5.566	7.785
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	54	-	-	800	365	46	-	-	1.265	-
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	100	-	150	-	-	-	-	80	330	330
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	100	-	150	-	-	-	-	-	250	250
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100	-	150	-	-	-	-	-	250	134
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. ANNE LANGE	15	-	14	-	-	-	-	-	29	-

<sup>1</sup> Durante el ejercicio social 2018 se devengó asimismo el importe de 116 miles de euros que se corresponde con la retribución del anterior consejero D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós.

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 €) <sup>2</sup>	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020	95.651	95.651			31.888	31.888	20,17	643	63.763	0	0
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	161.361	161.361	161.361	161.361						161.361	161.361
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020	3.775	3.775			1.259	1.259	20,17	25	2.516	0	0
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	106.752	106.752	106.752	106.752						106.752	106.752

<sup>2</sup> A estos efectos, se hace constar que, con el fin de cuantificar el beneficio bruto de las acciones se ha tomado como referencia el valor de cotización de las acciones de Inditex a cierre de mercado del día de celebración de la reunión de la Comisión de Retribuciones en la que se evaluó el grado de cumplimiento del segundo ciclo del Plan 2016-2020 (esto es, el 16 de marzo 2020).

## 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 2019		Ejercicio 2018	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	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	-	-	8.646		8.285

## 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 2020	Total ejercicio 2019
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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 2019		Ejercicio 2018	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	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 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	5.566	643	-	-	6.209					
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	1.265	25	-	-	1.290					--
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	100					
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	330	-	-	-	330					
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	-	-	-	100					
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	250	-	-	-	250					
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300	-	-	-	300					
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	-	-	-	300					
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	250	-	-	-	250					
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	300	-	-	-	300					
DÑA. ANNE LANGE	29	-	-	-	29					-
<b>TOTAL</b>	<b>8.790</b>				<b>9.458</b>					

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 17 de marzo de 2020.

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

Sí

No

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



---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/01/2020 ]

CIF: [ A-15075062 ]

Denominación Social:

[ **INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVDA. DIPUTACION, EDIFICIO INDITEX (ARTEIXO) A CORUÑA ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA 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	2.730.773.503	87,62

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	16.660.413	0,61
Votos a favor	2.704.468.997	99,04
Abstenciones	9.644.093	0,35

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Presidente ejecutivo	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	Consejero Dominical	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	Vicepresidente dominical	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Consejero Delegado	Desde 16/07/2019 hasta 31/01/2020
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	Consejero Independiente	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Doña ANNE LANGE	Consejero Independiente	Desde 10/12/2019 hasta 31/01/2020
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Consejero Independiente	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Consejero Independiente	Desde 01/02/2019 hasta 31/01/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	100			3.250	1.447	769			5.566	7.785
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100								100	100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	100		150					80	330	330
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	54			800	365	46			1.265	
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100								100	100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	100		150						250	250
Doña ANNE LANGE	15		14						29	
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100		150					50	300	300
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100		150					50	300	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100		150						250	134
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100		150					50	300	300

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020	95.651	95.651			31.888	31.888	20,17	643	63.763		
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	161.361	161.361	161.361	161.361			0,00			161.361	161.361
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020	3.775	3.775			1.259	1.259	20,17	25	2.516		
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	106.752	106.752	106.752	106.752			0,00			106.752	106.752

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don 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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA					8.646	8.258		

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 2020	Total ejercicio 2019
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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 instrumentos	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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	5.566	643			6.209					
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100					
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	330				330					
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	1.265	25			1.290					
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100				100					
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	250				250					
Doña ANNE LANGE	29				29					
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300				300					
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300					
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	250				250					
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	300				300					
<b>TOTAL</b>	<b>8.790</b>	<b>668</b>			<b>9.458</b>					

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 17/03/2020 ]

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

[ ] Si  
[✓] No