

INDITEX

INFORME
ANUAL 2020

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/01/2021

CIF: A-15.075.062

Denominación social: INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.)

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

Índice

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	3
B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO	26
C. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	42

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 2020 y el 31 de enero de 2021 (ejercicio social 2020) 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 2021.

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 1/2020, de 6 de octubre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, “CNMV”), por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece el apéndice estadístico anexo III para las entidades que presenten el informe anual de remuneraciones de los consejeros en formato libre; y los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

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

El Consejo de Administración de Inditex aprobó, en su sesión de 9 de marzo de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2020. 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 2021 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 la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019 (aprobada 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.

El Consejo de Administración tiene previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, como punto separado del Orden del Día, una Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2022, 2023 y 2024. Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá las líneas fundamentales aplicadas en los ejercicios anteriores e introducirá algunos ajustes para reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, en particular los accionistas, y con la estrategia del Grupo. Esta nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, al igual que la vigente, estará adaptada a las exigencias establecidas en la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, que previsiblemente será transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico en los próximos meses.

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 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 han tenido en cuenta y descrito pormenorizadamente los criterios de la misma, recibiendo un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y recomendaciones favorables de los *proxy advisors*.

Para establecer las cuantías y parámetros concretos de la **Política** de Remuneraciones en el ejercicio social **2021**, la Comisión de Retribuciones ha considerado las siguientes cuestiones:

- Los **resultados** del Grupo y los **retos estratégicos**.

Los resultados del ejercicio social 2020 se han visto afectados materialmente por la crisis sanitaria mundial causada por la pandemia de la COVID-19, con el cierre temporal de tiendas y su reapertura con restricciones de aforo y horarias. El modelo de negocio único y flexible de Inditex, las iniciativas estratégicas en curso y las medidas puestas en práctica para afrontar la situación de mercado, han permitido mitigar este impacto y posicionar al Grupo en la senda de la recuperación y el crecimiento.

En particular, en el ejercicio social 2020 ha destacado el crecimiento de la venta *online* y una gestión activa y muy eficiente de todas las áreas de la Compañía, en especial, de la cadena de suministro, el inventario único y los gastos operativos, que se han reducido en un 9% y un 17%, respectivamente. Este desempeño operativo y financiero se ha materializado en una posición de liquidez robusta y fuerte flujo de caja, alcanzando una posición financiera neta de 7.560 millones de euros. Esto ha permitido realizar un pago de un dividendo de 0,35 euros

por acción, así como el plan de inversiones 2020-2022 anunciado de 2.700 millones de euros en el periodo 2020-2022, con foco en inversión digital.

En 2020 Inditex ha continuado el avance en la consecución de los ambiciosos objetivos en el terreno de la sostenibilidad. Se sigue reforzando la gestión sostenible de los consumos energéticos en tienda –a través de la plataforma de gestión centralizada *Inergy*, a la que están conectadas ya el 60% de las tiendas-, el consumo de energía renovable y la gestión de todos los materiales empleados tanto en tienda, como en logística y sedes, a través del programa *Zero Waste*. En 2020 la Compañía ha alcanzado el primer hito del objetivo de la eliminación de plásticos, al desaparecer todas las bolsas de plástico de nuestras tiendas y pedidos *online* y ha cumplido el compromiso establecido para el 2020 con la *Global Fashion Agenda*, para la inversión de 3,5 millones de dólares (3.002.809 €) para financiar actividades relacionadas con el reciclaje textil. De la misma forma, ha seguido creciendo el peso de las colecciones *Join Life*, que en 2020 ha superado el 25% del total, alcanzando un 37,4%, en la senda de lograr que en 2025 la Compañía use sólo fibras 100% sostenibles. Inditex se ha unido, al *MIT Climate and Sustainability Consortium (MCSC)*, con los siguientes objetivos, entre otros, reducir barreras y costes de acceso a las mejores tecnologías y procesos medioambientales disponibles.

En 2020 Inditex ha prestado su colaboración durante la emergencia sanitaria, poniendo a disposición toda su capacidad de aprovisionamiento y transporte para el equipamiento sanitario en España.

También son destacables los más de 3,3 millones de beneficiarios directos del programa de inversión en la comunidad a los que Inditex contribuyó en 2020, con una aportación de 71,8 millones de euros, así como las más de 700 iniciativas sociales que la contribución de Inditex ha permitido desarrollar en el último ejercicio en materia de ayuda humanitaria, bienestar social, educación y salud, principalmente.

Inditex prosigue con la expansión global del modelo de negocio integrado con tres prioridades estratégicas: la integración de tienda y online, la digitalización y la sostenibilidad.

- Los **principios y fundamentos** que sustentan la **Política** de Remuneraciones.

A 31 de enero de 2020, ante la situación surgida a raíz de la expansión del COVID-19, el Grupo decidió provisionar 287 millones de euros en la línea de margen bruto de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada del ejercicio social 2019, para ajustar el valor neto de realización estimado del inventario de la Campaña Primavera/Verano 2020.

Dicha provisión modificó la cuenta de resultados del ejercicio y tuvo un impacto directo en la evaluación del conjunto de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual y a largo plazo devengadas en el ejercicio social 2019, en línea con los principios de la Política de Remuneraciones de *Pay For Performance* y rigurosos procesos. En concreto:

- El nivel global de pago de la retribución variable anual que la Comisión de Retribuciones consideró, con base en una aplicación mecánica de la valoración de los objetivos (ventas, margen de contribución y avances en la implantación de la estrategia, así como en gobierno corporativo y en programas de diversidad y cumplimiento), fue del 89% de la retribución variable anual *target*. Aunque las ventas se situaron por encima del objetivo establecido y el avance sobre la estrategia, gobierno corporativo, diversidad y cumplimiento alcanzó un 100% de grado cumplimiento, la métrica de margen de contribución se vio afectada por la citada provisión sobre el margen bruto.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta la excepcional situación provocada por la pandemia mundial de la COVID-19, decidió reducir las retribuciones variables anuales

de los consejeros ejecutivos en un 50%. En consecuencia, el importe de la retribución variable anual abonada se situó en un 44,5% del *target*.

- El 31 de enero de 2020 venció el segundo ciclo (2017-2020) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020. Este ciclo estaba vinculado a objetivos críticos de negocio (EBIT y Ventas en Tiendas Comparables) y de creación de valor para el accionista (RTA relativo). La métrica de EBIT, medida como el crecimiento entre la fecha de inicio y de fin del ciclo, estuvo afectada por la citada provisión sobre el margen bruto correspondiente al ejercicio social 2019. En consecuencia, el grado de consecución global y el nivel global de pago del incentivo fue del 41,7%.

- La **equidad interna**: la relación entre la Política de Remuneraciones de los Consejeros y las condiciones retributivas de los empleados de la Sociedad.

Al igual que los consejeros ejecutivos, una parte significativa de la retribución total del resto del colectivo de directivos de la Sociedad, tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor e individuales, todos ellos predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Inditex.

En línea con lo antes expuesto, la retribución variable anual del resto de empleados y directivos de la Compañía se vio impactada a causa de la citada provisión sobre el margen bruto correspondiente al ejercicio social 2019.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta la excepcional situación provocada por la pandemia mundial de la COVID-19, decidió reducir asimismo en un 50% las retribuciones variables anuales de la Alta Dirección.

- 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 resultados obtenidos en las últimas **Juntas Generales de Accionistas** en relación con la votación consultiva de los Informes Anuales sobre Remuneraciones.
- 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.

Con base en todo lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración mantener en el ejercicio social 2021 una política de remuneraciones continuista con la aplicada en el ejercicio social 2020, si bien adecuando algunas de las previsiones de la propia Política de Remuneraciones vigente, a fin de asegurar que los elementos retributivos guardan relación efectiva con la finalidad de fomentar la motivación, el compromiso y la retención para la que fueron diseñados, y reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, así como con la estrategia sostenible de Inditex.

En los siguientes apartados se detalla la política de remuneraciones aplicable al ejercicio social 2021.

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.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2021 las siguientes propuestas de acuerdo, como puntos separados del Orden del Día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2021; (ii) la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios sociales 2022, 2023 y 2024; y (iii) el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021.

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

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

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

De conformidad con las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, así como en la Política de Remuneraciones de Consejeros, a continuación se resumen las funciones que se le asignan a esta Comisión en relación con la determinación, aplicación, revisión y transparencia de la Política de Remuneraciones:

a) Determinación de la Política de Remuneraciones:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como su revisión y actualización periódica.
- Proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, para su elevación a la Junta General de Accionistas.
- Proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

b) Aplicación de la Política de Remuneraciones:

- 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 2021, 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 **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 del 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 2021, la Comisión de Retribuciones ha contado, en el ejercicio de sus competencias, 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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones en vigor, en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (target), el **peso** de la retribución **variable** o en riesgo respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado) podría representar hasta 2/3. En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total podría alcanzar un 76% para los consejeros ejecutivos.

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, puede tener un **peso de 1/3** 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 sería del 50% aproximadamente.

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

Una parte de esta retribución variable a largo plazo se concede y se 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 ostenten 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 la misma. En concreto, en el ejercicio social 2021, el **peso** de los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable total es, al menos, **el 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 pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad.

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

- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos, así como de su aplicación. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.
- Los **miembros** de la **Comisión de Retribuciones también son miembros** de la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**. Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Retribuciones y el resto de los vocales son miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Esta Comisión tiene atribuida la competencia de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos financieros y no financieros. La presencia cruzada de consejeros en ambas comisiones y el reporte que el Presidente de la Comisión de Retribuciones hace en las

reuniones del Consejo de Administración sobre los principales asuntos tratados en sus respectivas sesiones, garantizan que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

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

(iii) Medidas adoptadas por la Sociedad para evitar posibles conflictos de interés.

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

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

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

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

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

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

- La **Comisión de Retribuciones puede proponer** al Consejo de Administración la **cancelación** del pago o, en su caso, la **devolución** de los componentes variables de la remuneración de los consejeros basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. En dichos supuestos, la Comisión también podrá proponer la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que corresponda. Todo ello, con arreglo a lo establecido en el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

A este respecto, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono a los consejeros ejecutivos de cualquier cantidad en concepto de retribución variable, y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero ejecutivo no habría percibido ningún importe, o este hubiera sido inferior al inicialmente entregado, la Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la reclamación de la totalidad, o el exceso, de lo así percibido.

- En relación 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 por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal, según corresponda:
 - (i) pérdidas en el Grupo (BAI negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;
 - (ii) la reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;
 - (iii) el incumplimiento grave de la normativa interna por parte de los consejeros ejecutivos, acreditado por el Comité de Ética.

A.1.7. 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 2021, la remuneración fija de los consejeros ejecutivos fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en la fecha 9 de marzo de 2021, en los siguientes importes anuales:

- **Presidente Ejecutivo:** 3.250 miles de euros, 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.

- **Consejero Delegado:** 1.500 miles de euros, que se abonarán en 14 pagas. Este importe **se mantiene inalterado** desde su nombramiento con 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.

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

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

En relación con los consejeros en su condición de tales, 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, el Departamento de Desarrollo Corporativo y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda, así como sobre el grado de consecución de los objetivos correspondientes.

Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable, la Comisión de Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación efectiva con el desempeño profesional del 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 2021, el Consejo de Administración en su sesión de 9 de marzo de 2021, 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:	<p>(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros:</p> <p>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>).</p> <p>b. Prendas bajo la etiqueta de excelencia medioambiental <i>Join Life</i>.</p> <p>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.</p> <p>(ii) Avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes;</p> <p>(iii) Número de auditorías y control de vertido de tintorerías (<i>wet processes</i>) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (<i>Zero Discharge of Hazardous Chemicals</i>);</p> <p>(iv) Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (<i>Zero Waste</i>);</p> <p>(v) Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>);</p> <p>(vi) Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias);</p> <p>(vii) Porcentaje de diseñadores formados y especializados en circularidad, en el marco del compromiso con la <i>Global Fashion Agenda</i>.</p>
	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 2021, 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 2021 se abonará en el ejercicio social 2022, 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 introdujo avances que mejoraban el grado de alineamiento con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*.

El Plan consiste en la combinación de un bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega 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. 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 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%	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	BAI, en un determinado periodo de tiempo
30%	Ventas en Tiendas Comparables ("MMTT")	Venta en tiendas físicas y <i>online</i> comparables, de acuerdo con la información de la Compañía
30%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	Evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión
10%	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(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. (ii) Porcentaje de reducción de residuos (los asimilables a urbanos y los residuos nocivos) generados internamente en

		<p>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.

Como se ha indicado anteriormente, el ejercicio social 2020 se ha visto material y negativamente impactado por la irrupción de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, que ha provocado cambios extraordinarios en el entorno macroeconómico y disrupciones en el negocio imposibles de anticipar cuando se inició el primer ciclo (2019-2022) del Plan, el 1 de febrero de 2019, y que han supuesto que determinados términos del Plan hayan tenido que ser revisados, a fin de conseguir que el Plan pueda alcanzar la finalidad con la que fue inicialmente concebido, como herramienta clave para el fomento, la motivación, el compromiso y la retención del talento.

En línea con lo anterior y, con el objetivo de evitar la pérdida de valor del Plan, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 14 de diciembre de 2020, acordó, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, ajustar los niveles de consecución de las métricas “Ventas en Tiendas Comparables” (MMTT) y “BAI”, a fin de conseguir, en la línea de los principios y objetivos del propio Plan, que se cumpla su finalidad de modo que la contribución y el esfuerzo realizados durante la crisis por los beneficiarios del mismo, sean recompensados convenientemente.

El resto de las métricas (“Retorno Total para el Accionista” e “Índice de sostenibilidad”) y sus ponderaciones, así como los correspondientes niveles de consecución de sus objetivos se mantienen inalterados.

En relación con el segundo ciclo, el Consejo de Administración aprobó, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, las escalas de logro para cada métrica.

A continuación, se detallan las escalas de logro:

- Para BAI y MMTT:

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

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

- Para la evolución del RTA relativo:
 - El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30*, el 1 de febrero de 2019, para el primer ciclo, y

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

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

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

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

- A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA.
- Para el Índice de sostenibilidad: la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación conjunta de los cuatro indicadores mencionados, con base en los resultados alcanzados, facilitados por el Departamento de Sostenibilidad de la Sociedad, y con arreglo a las siguientes escalas de logro definidas para cada uno de estos:
 - Indicador nº 1: asegurar la utilización del estándar *The List* relativo a los productos químicos utilizados en la industria textil:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El número máximo de acciones objeto del Plan 2019-2023 es de 9.800.000 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 0,3% del capital social, de las cuales, un máximo de 390.000 acciones están dirigidas al Presidente Ejecutivo, y un máximo de 260.000 acciones están dirigidas al Consejero Delegado.

Finalmente, se deja constancia de que la Comisión de Retribuciones está trabajando en el diseño de un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021, para continuar impulsando la estrategia de la Compañía y reforzar el alineamiento de los intereses de los consejeros ejecutivos y resto de equipo de dirección, con los de todos los grupos de interés de Inditex, en particular, los accionistas. Este Plan será sometido a aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, como un punto separado del Orden del Día. Los principales parámetros de diseño se detallarán en dicho acuerdo.

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 2020, 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 2021.

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 realice no sean concurrentes con las del Grupo Inditex. Se exceptúa el cargo de consejero externo en otras compañías no concurrentes, dentro de los límites impuestos por el Reglamento del Consejo de Administración.

Con arreglo a los términos y condiciones de 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 al consejero ejecutivo de cualquier cantidad en concepto de retribución variable y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero ejecutivo habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, la Sociedad podrá reclamarle el exceso así percibido.

Además, como ha quedado descrito en el apartado A.1 de este Informe, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del 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 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 las anteriormente indicada.

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex aplicable en el ejercicio social 2021 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.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2021 las siguientes propuestas de acuerdo como puntos separados del Orden del Día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2021; (ii) la Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios sociales 2022, 2023 y 2024, y (iii) el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021.

Se espera que la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios sociales 2022, 2023 y 2024 sea continuista con la actual, manteniendo las líneas fundamentales aplicadas en los ejercicios anteriores, aunque podría introducir ajustes necesarios a fin de reforzar su alineamiento de todos los grupos de interés, en particular los accionistas, con la estrategia del Grupo y con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribuciones.

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, 2021:

<https://www.inditex.com/documents/10279/626314/15.+Politica+Remuneraciones+Consejero+s+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 2021 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 la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019 (aprobada 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, 2018, 2019 y 2020, 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 2021 y a la fecha de este Informe, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros, **la mayoría de ellos consejeros independientes** (todos, a excepción de D. José Arnau Sierra que tiene la consideración de dominical):

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

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 2020, la Comisión de Retribuciones se reunió en 4 ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%. En 2021, 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 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 de la 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 para 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.
- Durante la sesión de 14 de septiembre de 2020:
 - La propuesta relativa a la actualización de los criterios y condiciones para la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2020, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 17 de marzo de 2020. Dicha actualización respondía a la necesidad de adaptar las condiciones de retribución variable anual a la actualización de los objetivos presupuestarios de la Sociedad para el segundo semestre como consecuencia de la extraordinaria situación derivada de la pandemia mundial de la COVID-19.
- Durante la sesión de 11 de diciembre de 2020:
 - La propuesta de ajuste de los niveles de consecución de las métricas “Ventas en Tiendas Comparables” (MMTT) y BAI para el primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, a fin de reconocer el impacto de la pandemia de la COVID-19 y realinear los objetivos con las previsiones actualizadas y exigentes de negocio y con la actualización de la estrategia 2020-2022, anunciada en el primer trimestre del ejercicio.
 - La propuesta de escalas de logro para el segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 para cada métrica.
 - La toma de razón del listado de beneficiarios del segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.
- Durante la sesión de 8 de marzo de 2021:

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2020. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 9 de marzo de 2021, teniendo en cuenta la excepcional situación provocada por la pandemia mundial de la COVID-19.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado para el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2021, con respecto a la cuantía y al resto de condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 9 de marzo de 2021.
- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2020, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2021. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 9 de marzo de 2021.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2020 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 2020.

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 2020, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la adecuación de los niveles de consecución de las escalas de logro del primer ciclo (2019-2022) y la propuesta de escalas de logro para el segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, así como con la elaboración del Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

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 2020 para garantizar que **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 2020, 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 2020 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 2020 en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales podían tener una **repercusión material en el perfil de riesgos** de la Compañía fueron:

- La Comisión de Retribuciones ha sido la responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos y de su aplicación. En este colectivo fueron incluidos los profesionales cuyas actividades podrían tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.
- Los miembros de la Comisión de Retribuciones han coincidido con los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Además, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones hayan sido tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- Asimismo, tres vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad. En concreto, la Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad es miembro de la Comisión de Retribuciones. La citada Comisión de Sostenibilidad es la encargada de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los

ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, así como de las relaciones con los distintos grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar que se establece un adecuado alineamiento entre la definición y aplicación de la Política de Remuneraciones y las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex.

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

- El contrato de los consejeros ejecutivos incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración ante tales circunstancias y, además, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del 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 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.

Las cantidades indicadas en el apartado A.1. son la única remuneración que perciben los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo durante el ejercicio social 2020, a excepción de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. Los consejeros no perciben otras remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, ni basados en los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, determinados componentes de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tiene relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En concreto, en el ejercicio social 2020:

- **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 2020 se realizase 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:	(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros: <ol style="list-style-type: none"> 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>). Prendas bajo la etiqueta de excelencia medioambiental <i>Join Life</i>. Prendas de origen vegetal certificadas de bosques sostenibles, en el marco del compromiso Canopy por el que se garantiza que no hay celulosa en las fibras artificiales. (ii) 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; (iii) Número de tiendas de las cadenas del Grupo incorporadas a los parámetros de ecoeficiencia; (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>); (v) Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (<i>Zero Waste</i>); (vi) Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>); (vii) Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias); (viii) Número de tiendas con contenedores de recogida de prendas usadas; y (ix) Porcentaje de diseñadores formados y especializados en circularidad, en el marco del compromiso con la <i>Global Fashion Agenda</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 2020 para los consejeros ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta, de conformidad con la facultad que esta tiene atribuida en el artículo 6 a) de su Reglamento, lo siguiente:

- Dado el nivel de incertidumbre derivado de la pandemia COVID-19 y la falta de información sobre el potencial impacto en el negocio, los objetivos de ventas y margen de contribución, con un peso del 70%, fueron calibrados al inicio del ejercicio, en función del plan de negocio vigente antes de la irrupción de la pandemia COVID-19. A la luz de los resultados al cierre del ejercicio social 2020, la Comisión ha decidido considerar una visión completa de los logros alcanzados en este ejercicio para evaluar la parte de retribución variable anual vinculada a objetivos económico-financieros. En concreto, se han considerado los siguientes resultados:

- El crecimiento de las ventas *online* del 77% a tipo de cambio constante, representando el 32% de la venta contable total (14% en el ejercicio 2019). Durante el ejercicio social 2020 se ha lanzado la venta *online* en 13 nuevos mercados (Argentina, Brasil, Paraguay, Bosnia – Herzegovina, Albania, Argelia, Chile, Montenegro, Túnez, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Kazajistán, El Salvador y Georgia).
- La recuperación de la cifra de negocios en el segundo semestre, aunque muy penalizada por la devaluación generalizada de las divisas de venta respecto del euro y por el incremento de los cierres de tiendas por la evolución de la pandemia en los dos últimos meses del ejercicio.
- En el ejercicio social 2020 Inditex ha acelerado su plan de transformación del espacio comercial, con aperturas en 111 nuevas tiendas brutas localizadas en 29 diferentes mercados, y con un crecimiento de la superficie de venta bruta en línea con las expectativas.
- El margen bruto respecto de las ventas representó el 55,83%, prácticamente, el mismo que en el ejercicio precedente 2019 (55,88%). En el segundo periodo semestral esta magnitud fue positiva en 50 puntos básicos (55,6% vs 55,1%). A tipo de cambio constante el margen bruto porcentual fue positivo en 170 puntos básicos. En esta evolución ha sido determinante una gestión flexible de la posición de inventario que a fecha de cierre del ejercicio representa una reducción del 9% respecto de la misma fecha del ejercicio 2019 (sin efecto provisión extraordinaria COVID-19).
- El modelo de negocio de la Compañía se ha desarrollado con especial capacidad de adaptación a la situación provocada por la pandemia con una potenciación de la venta *online* y su integración con la tienda física, y ello en un marco de eficiencias operativas que ha permitido una reducción de los gastos de explotación del 17% respecto del ejercicio anterior 2019.
- El Grupo mantiene después de un ejercicio fuertemente afectado por el impacto de la pandemia, una sólida posición financiera, alcanzando una posición neta de caja a 31 de enero de 2021 de 7.560 millones de euros. Particularmente, de acuerdo con la información del Estado de Flujos de Efectivo, resulta destacable que generación flujos de caja por las operaciones de explotación, descontados los pagos de arrendamiento, por importe de 2.191 millones de euros.
- Como consecuencia de lo anterior el EBITDA alcanzado en el ejercicio social 2020 ascendió a 4.552 millones y el beneficio neto a 1.106 millones de euros.
- Inditex mantiene su política de dividendos basada en un dividendo ordinario del 60% del resultado neto y un dividendo extraordinario de 0,78 euros/acción a pagar entre los ejercicios 2021 y 2022.
- Definición de un plan de inversiones para el periodo trimestral 2020 – 2022 consistente en 900 millones de euros anuales (2.700 millones de euros en el trienio), con 1.000 millones de euros destinados a digitalización.

Con base en los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado que se ha realizado una gestión muy

destacable en el ejercicio social 2020 para mitigar el impacto de la pandemia COVID-19 sobre el negocio, volver a una senda de recuperación y afrontar con solidez el ejercicio social 2021, que previsiblemente seguirá marcado por la pandemia COVID-19. Como resultado, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un nivel de pago del 60% de la parte de retribución variable anual *target* vinculada a objetivos económico-financieros (70%).

- En relación con los objetivos restantes, con un peso del 30%, la Comisión de Retribuciones ha evaluado lo siguiente:
 - Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 9 de marzo de 2021, previo informe de la Comisión de Nombramientos, y que fue calificada como de excelente. El Consejo de Administración ha tenido especialmente, respecto del Presidente Ejecutivo, en cuenta la extraordinaria gestión del primer ejecutivo durante la crisis de la COVID-19, lo cual ha puesto de manifiesto la fortaleza de su persona y su liderazgo. De modo particular, los Consejeros han destacado: (i) las actualizaciones periódicas sobre los impactos de la crisis, los planes de acción y la evolución del negocio, y su accesibilidad; (ii) su rapidez, flexibilidad y fiabilidad en la toma de decisiones oportunas y eficaces; (iii) su liderazgo para mantener a un equipo de dirección cohesionado y motivado; (iv) una gestión y asignación de los recursos eficientes y el desarrollo de sistemas adecuados para proteger los activos y, de modo especial, la sostenibilidad financiera del Grupo; y (v) su capacidad para transmitir un mensaje de liderazgo, serenidad y confianza en la empresa, tanto a nivel interno como externo, actuando como portavoz principal del Grupo. Se destaca que, bajo su liderazgo, Inditex ha reforzado su reputación y el modelo de negocio para salir de la crisis con una posición favorable ante todos los grupos de interés. En relación con el Consejero Delegado, se ha destacado su implicación en todas las situaciones especiales derivadas de la gestión de la pandemia dentro de la Compañía, de manera directa, con una gestión sobresaliente de las mismas, y su buena evolución en este primer año en el cargo.
 - Los avances en el desarrollo estratégico. La Sociedad sigue avanzando en la ejecución de su estrategia de negocio integrado *online* y tienda. En esta línea, durante el ejercicio social 2020 se ha continuado con el desarrollo del modelo de negocio integrado para proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, de acuerdo con los objetivos del Grupo, mediante (i) el impulso a la digitalización, con la adopción de nuevas capacidades de obtención y análisis de datos, (ii) la diferenciación del espacio comercial, que permite integrar nuevas herramientas tecnológicas, y (iii) la sostenibilidad, con el objetivo de contribuir al bienestar de todos los grupos de interés, y que han sido un factor clave para explicar el desempeño del Grupo en 2020. Así:
 - La Sociedad ha seguido avanzando en la ejecución de su estrategia de negocio flexible e integrado entre *online* y tienda. En este sentido, se ha completado la progresiva implantación de la tecnología RFID en todas las cadenas del Grupo, lo que ha permitido la implantación del proyecto de "stock" integrado (SINT), para venta física y *online*. A través de este sistema de RFID, se mantienen localizadas todas las prendas, lo que permite servir pedidos directamente desde la tienda más cercana que tenga existencias, sin necesidad de recurrir a un almacén o centro logístico. Todo ello, ha permitido a su vez demostrar su eficacia en un ejercicio como el 2020, marcado por las limitaciones a la apertura de las tiendas.

A lo largo del referido ejercicio se ha puesto en marcha progresivamente la nueva plataforma de soporte de funcionalidades digitales, *Inditex Open Platform* (IOP), de carácter abierto y modular, basada en los microservicios, nube híbrida y el análisis de datos de alta capacidad traducido al negocio, lo que proporciona flexibilidad y escalabilidad. El desarrollo de la IOP es uno de los factores que ha permitido afrontar el enorme incremento de los volúmenes de tráfico y ventas digitales del Grupo en 2020.

- Al mismo tiempo, se ha impulsado fuertemente el proceso de diferenciación del espacio comercial, ya completado en el 90% del total, estando previsto que se culmine en los próximos dos ejercicios para las 1.000–1.200 tiendas restantes. Este proceso de diferenciación del espacio permitirá completar 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 herramientas como el “modo tienda”. Gracias a la tienda global, la oferta comercial de las ocho cadenas del Grupo está disponible *online* en todo el mundo.
 - Se ha seguido progresando con fuerza hacia el cumplimiento de los objetivos en sostenibilidad, tal y como se desarrolla a continuación en relación con los objetivos establecidos para el 2020 y continuado avanzado en el desarrollo del plan estratégico “Trabajador en el centro”, que ha sido clave en la rápida respuesta global proporcionada para la protección de la salud en nuestro Grupo y en la cadena de suministro.
- Durante el ejercicio social 2020, se ha seguido progresando hacia el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad anunciados en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 16 de julio de 2019 y, en particular, en los establecidos para el 2020. Así:
- La Compañía, en su senda hacia los objetivos de prendas sostenibles definidos para el año 2025, ha consolidado su avance en las materias primas más sostenibles, como el algodón y lino orgánico, poliéster reciclado y fibras celulósicas sostenibles, lo que le ha permitido alcanzar un volumen de prendas con etiqueta *Join Life* del 37,8%, superando ampliamente el objetivo marcado para este año del 25%.
 - Por otra parte, durante este ejercicio social 2020 y en la ruta hacia la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes, marcado para el año 2023, todas las marcas del Grupo han completado el cambio de bolsas de plástico a bolsas de papel en tienda y han eliminado el plástico de los pedidos *online*, los cuales ya no disponen de la bolsa exterior, consiguiendo alcanzar nuestro compromiso de eliminación de las bolsas de plástico en todas las marcas del Grupo en 2020.
 - En cuanto al plan de conversión de tiendas ecoeficientes, Inditex cierra el ejercicio social 2020 consiguiendo que el 100% de sus tiendas sean ecoeficientes.
 - Como parte del compromiso hacia el Vertido Cero, en el ejercicio social 2020 Inditex ha evolucionado notablemente el nuevo estándar *Green to Wear*, que adquiere la denominación *Green to Wear 2.0* (“GtW 2.0”), incorporando la

gestión de sustancias químicas y siendo parte fundamental el uso del programa propio *The List*, pieza clave para una buena selección de los productos químicos utilizados y que asegura la ausencia de sustancias peligrosas en las emisiones al medioambiente, así como en el producto.

The List, by Inditex asegura el cumplimiento de las restricciones químicas del estándar de salud de producto *Clear to Wear* y del compromiso de Inditex para lograr el Vertido Cero de Sustancias no Deseadas (también conocido como Vertido Cero o Compromiso ZDHC, *Zero Discharge of Hazardous Chemicals*, por sus siglas en inglés). La verificación del cumplimiento del estándar GtW 2.0 se evalúa de forma periódica, a través de auditorías ambientales, que se realizan a los proveedores y fábricas que pertenecen a la cadena de suministro de Inditex y que realizan procesos húmedos. Estas auditorías son llevadas a cabo por auditores externos independientes. Durante el ejercicio social 2020 se han realizado 1.123 auditorías bajo este estándar.

- En el año 2020, la Compañía ha seguido avanzando en el programa de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (*Zero Waste*). Así, durante el ejercicio se redujeron un 20,87% los residuos generados por m² en sedes, centros logísticos y fábricas propias. En 2020, el 91,30% de los residuos recogidos en nuestras instalaciones se enviaron a reutilización y reciclaje.
 - A través del estándar *Green to Pack*, la Compañía ha seguido mejorando la calidad de las cajas de cartón que transportan nuestras prendas desde los proveedores, priorizando el uso de materiales reciclados y alargando su vida útil. Estas cajas contienen un 64% de cartón reciclado procedente del mercado y pueden ser utilizadas hasta cinco veces antes de ser enviadas a reciclar. Adicionalmente, este año se han optimizado los embalajes de las 45.000 cestas de Navidad que entregamos. Así, en el ejercicio social 2020 se ha logrado reducir el plástico en un 65%, el cartón en un 80%, y se han ahorrado 60.000 metros de precinto.
 - Inditex se ha adelantado durante este ejercicio social 2020 en su objetivo de consumo de energía renovable, logrando que el 80% de la energía consumida en instalaciones propias (sedes, centros logísticos y tiendas propias) proceda de estas fuentes.
 - En el ejercicio social 2020, Inditex ha completado el despliegue de contenedores de recogida de ropa usada a todos los mercados donde el Grupo opera en el marco del programa *Closing the Loop*.
 - Por último, en línea con nuestro compromiso adquirido con la *Global Fashion Agenda*, la Compañía ha desarrollado e impartido a todos los equipos de diseño y comerciales programas de formación en ecodiseño, orientados a materias primas y procesos húmedos.
- Los avances en gobierno corporativo. Durante el ejercicio social 2020, se han modificado los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración a fin de permitir la asistencia y participación en remoto de los accionistas en la Junta General; y se han adecuado los Reglamentos de las Comisiones de Auditoría y

Cumplimiento, de Nombramientos y de Sostenibilidad a la reforma parcial del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de junio de 2020 ("CBG"), a fin de: (i) reforzar el compromiso con la diversidad en los órganos de gobierno, y en particular, con la diversidad de género, elevando al 40% el objetivo de representación de las mujeres en el Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2022; (ii) hacer extensivo este compromiso con la diversidad al nivel de la Alta Dirección; (iii) ampliar el alcance de la supervisión de los riesgos de la Compañía, a los riesgos no financieros en general (incluidos los reputacionales); (iv) incorporar un enfoque más actual en materia de sostenibilidad; y (v) reforzar los mecanismos de información, evaluación y transparencia relacionados con determinadas situaciones que afecten a los Consejeros y con un posible impacto reputacional para la Sociedad. Además, se han modificado otra serie de políticas internas a fin de adecuar sus respectivos contenidos a las modificaciones introducidas en las recomendaciones del CBG, esto es, la Política de Control y Gestión de Riesgos y la Política de Sostenibilidad, que refunde las anteriores Políticas de Sostenibilidad Medioambiental y de Responsabilidad Social Corporativa, y se ha aprobado la nueva Política relativa a la Información Económica-Financiera, No Financiera y Corporativa. En consecuencia, nuestro sistema de gobierno corporativo alcanza, a día de hoy, un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y prácticamente absoluto de las recomendaciones del CBG.

- Los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*compliance*). En el proceso de implantación del Modelo de *Compliance* desarrollado durante el ejercicio social 2020 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. A nivel internacional se ha avanzado en el desarrollo de los siguientes proyectos: (i) se ha iniciado la implementación del modelo anticorrupción local en Turquía y Rusia, de conformidad con la normativa aplicable en materia de prevención de la corrupción y el soborno en cada mercado, así como en línea con el estándar internacional ISO 37001 de sistemas de gestión antisoborno; (ii) se ha completado el segundo ciclo de monitorización de los modelos de anticorrupción implementados en Francia, ITX Re; (iii) el Consejo de Administración de las filiales de Reino Unido e Irlanda aprobó, en junio de 2020, el Modelo anticorrupción aplicable a las filiales de dichos mercados, de conformidad con la *UK Bribery Act* y la *Criminal Justice Act (Ireland)*. Asimismo, a finales de 2020 comenzó el proceso de monitorización del Modelo implementado, a fin de adecuarlo a los cambios en el entorno de las filiales, derivados, principalmente, del Brexit y de la pandemia de la COVID-19; (iv) se ha revisado y actualizado el Modelo 231 de prevención de delitos de Italia, a fin de dar respuesta a los cambios legislativos en este ámbito y alinear el Modelo con los más exigentes estándares y recomendaciones en la materia. El nuevo Modelo fue aprobado por el Consejo de Administración de Italia en octubre de 2020. Además, durante el ejercicio social 2020, se ha avanzado en la implantación definitiva del proyecto de *due diligence* de terceros, mediante la regularización de todos proveedores ya existentes del Grupo. Finalmente, en lo que atañe a los avances en materia de diversidad, el Consejo de Administración ha aprobado la nueva Política de Diversidad en el Consejo de Administración y de Selección de sus consejeros (anteriormente Política de Selección de Consejeros), por la que se refuerza el compromiso de la Sociedad con la diversidad de conocimientos, aptitudes,

experiencias, edad y género, en el seno del Consejo de Administración, así como en sus comisiones delegadas y se hace extensivo dicho compromiso con la diversidad de género en relación en la Alta Dirección de la Sociedad, favoreciendo la existencia de un número significativo de altas directivas. En línea con lo anterior, se ha modificado la Política de Diversidad e Inclusión a fin de reflejar dicho compromiso con la diversidad al nivel de la Alta Dirección.

— Posicionamiento:

- Inditex ha sido distinguido por la Fundación Cuatrecasas, con el Premio de Buen Gobierno Corporativo Manuel Olivencia.
- Asimismo Inditex se ha alzado con el primer puesto en el ránking de Empresas con Mejor Reputación en España por noveno año consecutivo y de nuevo con el primer puesto en el ránking Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo.
- Inditex ha sido distinguida por cuarto año consecutivo como una de las compañías del *retail* más sostenibles por el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones (*Dow Jones Sustainability Index*).
- El índice de sostenibilidad *FTSE4Good* otorgó en 2020 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.
- Asimismo, en el ranking *Global 100 Most Sustainable Corporations*, difundido por la *Corporate Knights*, que evalúa indicadores económicos, medioambientales, sociales y de gobierno, Inditex ocupa la posición 92 de la lista general y en segundo lugar del sector moda, siendo así la empresa mejor posicionada respecto a las otras tres españolas que han sido incluidas también en esta clasificación.
- Inditex sigue siendo líder frente al cambio climático según *Carbon Disclosure Project* (organización internacional sin ánimo de lucro que evalúa cada año más de 5.600 empresas), destacando los esfuerzos del Grupo en la reducción de GEI y en la gestión de riesgos y gobernanza. En 2020 Inditex ha sido reconocida con un nivel A- en su programa de cambio climático por su liderazgo en la divulgación de información y en su desempeño en la materia.
- Por último, *Bloomberg, Gender Equality Index*. Inditex ha sido reconocida por Bloomberg en su Índice de Igualdad de Género (GEI) 2020. El índice analiza el compromiso con la igualdad de género a través de cinco pilares: liderazgo femenino y cartera de talentos, igualdad salarial y paridad de género, cultura inclusiva, políticas contra el acoso sexual y marca pro-mujer. La lista engloba a 325 corporaciones de 42 países y regiones de todo el mundo, entre más de 6.000 empresas globales analizadas. Las organizaciones abarcan 50 sectores e industrias, entre ellas, la del *retail*.

Con base en los resultados anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado que se ha sobrecumplido el conjunto de los objetivos vinculados al desempeño personal, a los avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, a los avances en gobierno corporativo y

a los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*Compliance*). Como consecuencia, el Consejo ha aprobado, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, un nivel de pago de un 120% respecto a la parte del variable anual *target* vinculado a los objetivos anteriores.

Por tanto, el nivel de pago global de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2020 asciende a un 78% del *target* que supone:

- Para el **Presidente Ejecutivo**: 2.535 miles de euros (78% de su retribución fija anual).
- Para el **Consejero Delegado**: 1.170 miles de euros (78% de su retribución fija anual).

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

En el ejercicio social 2020 no ha finalizado ningún ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 en vigor.

La información pormenorizada del Plan de Incentivo a Largo Plazo vigente durante el ejercicio social 2020 ha sido descrita en el apartado A.1.10 anterior.

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 2019 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 14 de julio de 2020, en votación consultiva, como punto décimo del Orden del Día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.765.140.446	88,72%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	20.444.731	0,74%
Votos a favor	2.725.710.926	99,25%
Abstenciones	18.984.789	0,69%
Votos en blanco	0	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 2020, 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 2020 el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 2.480 miles de euros, de los cuales 100 miles de euros corresponden al Presidente Ejecutivo y 100 miles de euros corresponden al Consejero Delegado.

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 17 de marzo de 2020.
 - Durante el ejercicio social 2020, 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 el ejercicio social que resta del periodo de vigencia de la misma (es decir, 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, por acuerdo de fecha 17 de marzo de 2020.
 - Durante el ejercicio social 2020, la retribución fija del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 1.500 miles de euros, lo que supone una proporción significativa de su retribución total.
 - Este importe **se ha mantenido inalterado** desde su nombramiento y, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, permanecerá invariado durante el ejercicio social que resta del periodo de vigencia de la misma (es decir, 2021).

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 ha indicado en el apartado B.3., ante la excepcional situación provocada por la pandemia mundial de la COVID-19, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha evaluado los logros más relevantes alcanzados en el ejercicio social 2020 en un contexto marcado por los cambios extraordinarios en el entorno macroeconómico y las disrupciones en el negocio, imposibles de anticipar, y una elevada incertidumbre.

Tras la evaluación del conjunto de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha considerado un nivel global de pago del 78% del variable anual *target* para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

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. En el ejercicio social 2020 no ha finalizado ningún ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 en vigor.

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 2020, no se han realizado actuaciones en este sentido.

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

Durante el ejercicio social 2020, 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 2020, 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 remuneraciones en especie.

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

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

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

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

C 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 1/02/2020 hasta 31/01/2021
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Ejecutivo	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	Dominical	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	Independiente	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Independiente	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021
DÑA. ANNE LANGE	Independiente	Desde 1/02/2020 hasta 31/01/2021

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

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	100	-	-	3.250	2.535	-	-	-	5.885	5.566
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ ¹	100	-	-	1.500	1.170	-	-	-	2.770	1.265
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	100	-	200	-	-	-	-	80	380	330
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	100	-	150	-	-	-	-	50	300	250
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100	-	150	-	-	-	-	23	273	300
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100	-	150	-	-	-	-	27	277	250
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. ANNE LANGE	100	-	150	-	-	-	-	-	250	29

¹ La retribución relativa al ejercicio 2019 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.

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 instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	161.361	161.361								161.361	161.361
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023			120.172	120.172						120.172	120.172
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	106.752	106.752								106.752	106.752
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023			79.503	79.503						79.503	79.503

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 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	-	-	9.025	-	8.646

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 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 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	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 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
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	5.885				5.885					
D. CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	2.770				2.770					
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100					
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380					
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100				100					
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300					
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	273				273					
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300					
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	277				277					
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	300				300					
DÑA. ANNE LANGE	250				250					
TOTAL	10.935				10.935					

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 9 de marzo de 2021.

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

Sí

No

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/01/2021]

CIF: [A-15075062]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX (ARTEIXO) LA 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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.765.140.446	88,72

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	20.444.731	0,74
Votos a favor	2.725.710.926	99,25
Abstenciones	18.984.789	0,00

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Consejero Delegado	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	Consejero Dominical	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/02/2020 hasta 21/01/2021
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	Consejero Independiente	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Doña ANNE LANGE	Consejero Independiente	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Consejero Coordinador	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2020 hasta 31/01/2021

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	100			3.250	2.535				5.885	5.566
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	100		200					80	380	330
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	100			1.500	1.170				2.770	1.265
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100								100	100
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100								100	100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	100		150					50	300	250
Doña ANNE LANGE	100		150						250	29
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100		150					27	277	250
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100		150					23	273	300
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100		150					50	300	300
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ	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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	161.361	161.361					0,00			161.361	161.361
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023			120.172	120.172			0,00			120.172	120.172
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	106.752	106.752					0,00			106.752	106.752
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023			79.503	70.503			0,00			79.503	79.503

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	
Doña ANNE LANGE	
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA					9.025	8.646		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº 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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA								
Don JOSÉ ARNAU SIERRA								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ								
Don AMANCIO ORTEGA GAONA								
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.								
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL								
Doña ANNE LANGE								
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ								
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ								
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO								
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ								

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 ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	5.885				5.885						5.885
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380						380
Don CARLOS CRESPO GONZÁLEZ	2.770				2.770						2.770
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100						100
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100				100						100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300						300
Doña ANNE LANGE	250				250						250

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	277				277						277
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	273				273						273
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300						300
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ	300				300						300
TOTAL	10.935				10.935						10.935

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:

[09/03/2021]

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

- Si
 No