

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/01/2018

**C.I.F.**

A-15075062

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX LA CORUÑA

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

#### A.1.1. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los consejeros persigue remunerar a éstos de conformidad con la responsabilidad asumida y dedicación prestada, procurando que dicha retribución sea adecuada en función de las exigencias del mercado, según lo dispuesto en los arts. 31 de los Estatutos Sociales y 30 del Reglamento del Consejo de Administración. Además, y en el caso concreto de los consejeros no ejecutivos, se dispone que “el Consejo de Administración (...) velará por que el importe de la retribución del consejero no ejecutivo sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.”

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones del Presidente Ejecutivo son:

- Vinculación con la estrategia del Grupo: una parte de la retribución debe estar ligada a la consecución de los objetivos que constituyen la estrategia del Grupo.
- Ecuación “pay for performance”: una parte significativa de la retribución debe variar en función de los resultados.
- Largo plazo: la política retributiva debe ajustarse a los valores y objetivos a largo plazo de la Sociedad.
- Competitividad: la retribución del Presidente Ejecutivo debe ser capaz de atraer y retener a los profesionales más destacados y adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía, mediante el establecimiento de paquetes retributivos competitivos siempre bajo el principio de que no sea ni excesiva, ni insuficiente, para evitar asumir riesgos inadecuados y teniendo en cuenta referencias de mercado de compañías comparables.
- Transparencia: para generar confianza entre los accionistas y los inversores.
- Alineamiento con las prácticas más demandadas por los inversores internacionales.
- Procesos rigurosos: los objetivos que condicionan la retribución variable deben ser establecidos al principio del ejercicio y monitorizados por la Comisión de Retribuciones, una vez finalizado el mismo. Además, los sistemas de gestión por objetivos de Inditex, y entre ellos el sistema de retribución variable a corto y a largo plazo, se revisan anualmente.
- Decisiones informadas: las decisiones se basarán en evaluaciones de los resultados, cuantitativas y cualitativas.
- Compromiso con los accionistas: la Comisión de Retribuciones actuará de forma proactiva para entender las preferencias de los accionistas y para ser transparente en explicar las políticas y prácticas retributivas.

#### A.1.2. Cambios más significativos en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior

No se prevén modificaciones significativas sobre la política de remuneraciones durante 2018 con relación a la aplicada en 2017.

La política de remuneraciones de los consejeros de Inditex a la que se refiere el presente Informe, fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2015, para los tres ejercicios siguientes, finalizando su vigencia, por lo tanto, el 31 de enero de 2019.

El Consejo de Administración someterá a votación de la Junta General de Accionistas la nueva política de remuneraciones cuya vigencia comprenderá los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021.

A este respecto, no se prevén cambios significativos en la citada Política.

#### A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración

La política de remuneraciones del Grupo pretende apoyar el éxito de la estrategia del modelo de negocio, estableciendo niveles de recompensa ajustados a cada situación.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, considera los siguientes aspectos al establecer la política de remuneraciones:

- a) 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.
- b) Los siguientes principios y criterios:
- Moderación: las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la empresa y al modelo de negocio, siempre bajo el principio de que no sean ni excesivas, ni insuficientes, para evitar asumir riesgos inadecuados.
  - Transparencia: la información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.
  - Alineación con los objetivos estratégicos del Grupo a través de dos componentes de retribución variable, uno a corto y otro a largo plazo.
  - Buen gobierno corporativo, sostenibilidad social y medioambiental: los avances en estas materias son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.
  - Alineación con los intereses de los accionistas.
  - Evolución del mercado y de los competidores en materia retributiva.
- c) La normativa aplicable.
- d) Los datos de mercado, las directrices de inversores institucionales y de los asesores de voto (proxy advisors) y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, "Código de Buen Gobierno" o "CBG").

A.1.4. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

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

El paquete retributivo del Presidente Ejecutivo 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.

Los componentes variables de la remuneración del Presidente Ejecutivo 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, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.

En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target), el peso de la retribución variable anualizada estaría en torno a un 60% de la compensación total. Aproximadamente un 20% de la retribución variable total se entregaría en acciones.

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, la retribución variable anualizada representaría en torno a un 70% de la compensación total, con un mayor peso del elemento a largo plazo. Más de un 25% de la retribución variable total se entregaría en acciones.

Esta distribución del mix retributivo y los distintos escenarios retributivos en función de los objetivos, garantizan que la retribución fija represente una proporción significativa de la compensación total, con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios. También asegura que la retribución variable recompense el desempeño atendiendo a la consecución de objetivos del Grupo, sin estar garantizada y siendo lo suficientemente flexible como para que, bajo determinadas circunstancias, pueda desaparecer completamente.

## A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

A.2.1. Trabajos preparatorios, proceso de toma de decisiones de la Comisión de Retribuciones y su participación en la configuración de la política retributiva y mandato dado a la Comisión de Retribuciones.

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.

Puede encontrarse un detalle de los asuntos más relevantes tratados por la Comisión de Retribuciones (en el ejercicio 2017 y el tiempo transcurrido en el ejercicio 2018 hasta la fecha de aprobación de este informe), en el apartado E de este Informe.

A.2.2. 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 2018 y a la fecha de este informe, la composición de la Comisión de Retribuciones es:

- Presidente: D. Rodrigo Echenique Gordillo (independiente).
- Vocales: D. José Arnau Sierra (dominical), Dña. Denise Patricia Kingsmill (independiente), D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós (otro externo), D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres (independiente) y D. José Luis Durán Schulz (independiente).
- Secretario no miembro: D. Antonio Abril Abadín.

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.

Durante el ejercicio social 2017, la Comisión de Retribuciones se reunió en 5 ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%.

En 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.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio social 2018, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones.

#### A.2.3. Asesoramiento externo

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.

La Comisión de Retribuciones ha recibido asesoramiento por parte de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la definición y diseño de la política de remuneraciones de los consejeros y en la elaboración del presente informe.

### A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

#### Explique los componentes fijos de la remuneración

De conformidad con el art. 529 septdecies 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 establezca. Este sistema supone 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, garantiza la máxima transparencia de dicha remuneración y supone 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. Así, en los ejercicios sociales 2005, 2006, 2008 y 2011, la Junta General acordó la mencionada retribución, con los porcentajes de votos a favor que se expresan a continuación: a) 2005: 99,98%; b) 2006: 99,99%; c) 2008: 99,96% y d) 2011: 99,59%.

En la actualidad, sigue vigente el acuerdo de la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 que fijó, con un porcentaje de votos a favor del 99,59%, la retribución de los consejeros en las siguientes cantidades, totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí:

- Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de 100 miles de € 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 €;
- Los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Control, de Nombramientos y de Retribuciones, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de €; y
- Los consejeros que a su vez formen parte de las Comisiones de Auditoría y Control, de Nombramientos y de Retribuciones (incluidos los Presidentes de cada una de ellas) percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de €.

A excepción de la remuneración del Presidente Ejecutivo 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.

Por otra parte, y tal como ha sido anteriormente indicado, el Presidente Ejecutivo percibe una retribución fija por el ejercicio de sus funciones de alta dirección que se establece en función de 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 compañías comparables.

Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras a mantener un equilibrio retributivo adecuado.

Durante la vigencia de la política de remuneraciones contenida en este Informe, no se prevé variación de la retribución fija.

En concreto, para el ejercicio 2018, la retribución fija fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en fecha 13 de marzo de 2018, en un importe de 3.250 miles de €. Este importe se mantiene invariable desde el ejercicio 2013.

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

#### **Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

Las cantidades indicadas en el apartado A.3 anterior son 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 existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable.

En cuanto al Presidente Ejecutivo, los componentes variables de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección son:

(i) Retribución variable a corto plazo o anual

Se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos anuales que establezca la Sociedad y que son consistentes con su 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.

La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel de cumplimiento target, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, específicos para cada métrica.

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 resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas y analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como sobre el grado de consecución de los objetivos. 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, 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 consejeros vigente hasta la finalización del ejercicio 2018, el importe objetivo de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, 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. Los objetivos tendrán asociada una escala que permita recompensar el sobrecumplimiento de objetivos hasta un límite (nivel de cumplimiento máximo), de manera que la retribución variable anual 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 al Presidente Ejecutivo, 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 y la situación del negocio y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración, 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:

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

Para el ejercicio 2018, esta retribución variable a corto plazo por los resultados alcanzados en el ejercicio 2017 se abonará en metálico.

La retribución variable anual para el ejercicio social 2018, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Administración de 13 de marzo de 2018, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, 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, 3.250 miles de €. En caso de sobrecumplimiento, podría llegar hasta un máximo del 120% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección.

(ii) Retribución variable plurianual o a largo plazo

Durante el ejercicio social 2018, está vigente el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 8 de marzo de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas en su sesión de 19 de julio de 2016.

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 está el Presidente Ejecutivo.

El Plan tiene una duración total de 4 años y está estructurado en 2 ciclos temporales, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de febrero de 2016 hasta el 31 de enero de 2019. El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 31 de enero de 2020.

El Plan está vinculado a objetivos críticos de negocio y de creación de valor para el accionista. 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 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, el Presidente Ejecutivo recibirá, en su caso, un incentivo que se instrumentará un 60% en acciones y un 40% en metálico.

Tras la reducción del incentivo máximo asignado para el Presidente Ejecutivo correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, acordada previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones a iniciativa del propio Presidente, el importe total del incentivo máximo asignado para el conjunto de los dos ciclos del Plan, para un nivel de cumplimiento target, es de 6.167 miles de €, que equivale a 1.542 miles de € anualizado (47% de la retribución fija anual). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo máximo asignado para el conjunto de los dos ciclos del Plan, ascendería a un 187% del incentivo target (que anualizado representaría el 89% de la retribución fija anual).

Con relación a cada ciclo del Plan, el importe total del incentivo por ciclo para un nivel de cumplimiento target, es de 3.083 miles de € (95% de la retribución fija anual). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo para el primer ciclo del Plan, ascendería a un 187% del incentivo target (177% de la retribución fija anual).

Con relación al 60% del incentivo máximo asignado que, en su caso, se instrumentará en acciones, el número máximo de acciones a entregar se determinará en función de la cotización media ponderada de la acción de Inditex en los 30 días hábiles bursátiles anteriores al último día hábil bursátil (incluido) de la semana previa a aquella en la que el Consejo de Administración aprobó la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2016 (en el caso del primer ciclo del Plan) y del ejercicio 2017 (en el caso del segundo ciclo). Al finalizar cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el número de acciones a entregar.

La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados métricas. El incentivo a entregar dependerá de las siguientes métricas, cada una con un peso de un tercio:

- Crecimiento del EBIT (earnings before interest and taxes), definido como el crecimiento de la cifra de beneficios, antes de impuestos e intereses, en un determinado periodo de tiempo.
- Crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables (MMTT), definido como el crecimiento de venta en tiendas físicas y online comparables, de acuerdo con la información de la Compañía, expresada en términos porcentuales.
- Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo, definido como la 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.

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos del Presidente Ejecutivo, se determinará un nivel de Incentivo Máximo Asignado y una escala de logro para cada una de las métricas, según se detalla a continuación:

(i) Para el Crecimiento de EBIT y de MMTT, la escala de logro es la siguiente:

- Un nivel de cumplimiento inferior al 50% del objetivo supone que no se abona incentivo alguno.
- Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo ("nivel de cumplimiento mínimo") supone el coeficiente de pago del 50% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo ("nivel de cumplimiento target") supone el coeficiente de pago del 75% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo ("nivel de cumplimiento máximo") supone el coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento superior al 125% del objetivo ("nivel de sobrecumplimiento") supone el coeficiente de pago del 125% del Incentivo Máximo Asignado.

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

(ii) 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 2016, para el primer ciclo, y el 1 de febrero de 2017, para el segundo ciclo.
- 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 2016, sin incluir en el cómputo el citado día, para el primer ciclo, y el 1 de febrero de 2017, para el segundo ciclo.
- 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 2019, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo, para el primer ciclo, y el 31 de enero de 2020, para el segundo ciclo.
- 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 de cada 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. 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 cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, de acuerdo a la siguiente escala:
- Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 15 en el ranking) ("nivel de cumplimiento mínimo"), el coeficiente de pago será del 30% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para una posición en el percentil 75 del Grupo de Referencia e inferior al percentil 90 (posiciones 5ª a 8ª en el ranking) ("nivel de cumplimiento máximo"), el coeficiente de pago será del 100% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para una posición igual o superior al percentil 90 del Grupo de Referencia (posiciones 1ª a 4ª) ("nivel de sobrecumplimiento"), el coeficiente de pago será del 125% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

La entrega se realizará durante el mes siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2018, con relación al primer ciclo, y el mes siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2019, con relación al segundo ciclo.

El Presidente Ejecutivo deberá 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.

Con relación al Presidente Ejecutivo, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo, total o parcialmente, ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal:

- Pérdidas en el Grupo (EBIT negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;
- 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;
- Incumplimiento grave de la normativa interna por parte del beneficiario, acreditado por el Comité de Ética.

Con la finalidad de que la Sociedad disponga de las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios del Plan y dentro del ámbito de las autorizaciones para la adquisición derivativa de acciones propias concedidas al Consejo de Administración por las Juntas Generales de Accionistas de fechas 16 de julio de 2013 y 19 de julio de 2016, la Sociedad tiene, a 31 de enero de 2018, un total de 2.950.143 acciones propias, representativas del 0,095% del capital social.

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

En los ejercicios sociales 2016 y 2017, se pusieron en marcha el primer y segundo ciclo del Plan, respectivamente.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

**Explique 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 2017, 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 2018.

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 aquéllas a las que tuviera derecho el Presidente Ejecutivo en virtud de otros conceptos.

**A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

**Explique las indemnizaciones**

No existen indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones como consejero, a excepción de lo previsto en el apartado siguiente para el Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección.

**A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.**

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 249 y 529 octodecimos de la LSC y 30.3 del Reglamento del Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes del contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Presidente Ejecutivo:

(i) Duración

El contrato del Presidente Ejecutivo es de duración indefinida.

(ii) Plazos de preaviso

Tanto en caso de extinción del contrato por determinadas causas imputables a Inditex, como en el supuesto de desistimiento voluntario del Presidente Ejecutivo, deberá mediar un preaviso de tres meses, el cual podrá ser sustituido por una cantidad equivalente a la retribución fija del periodo del preaviso incumplido.

(iii) Cláusula de garantía o blindaje

El Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a dos anualidades, calculada sobre la retribución fija establecida para el año en curso, en los supuestos en que el contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Presidente Ejecutivo 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).

Por otro lado, al margen del Presidente Ejecutivo, 21 altos directivos y directivos cuentan con cláusula de garantía, en los supuestos en los que su relación laboral común o de alta dirección se extinga por desistimiento de Inditex, por despido improcedente o nulo o por dimisión motivada en determinadas causas de acuerdo con sus contratos. En tales supuestos, el alto directivo o directivo tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a dos anualidades calculada sobre la retribución fija y variable establecida para el año en curso.

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

Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, el Presidente Ejecutivo deberá prestar sus funciones de alta dirección en exclusiva para la Sociedad y el Grupo Inditex, no pudiendo trabajar directa o indirectamente para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las del Grupo Inditex. Se exceptúa el cargo de consejero externo en otras compañías no concurrentes, dentro de los límites impuestos por el Reglamento del Consejo de Administración.

Con 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.13 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 Presidente 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 Presidente 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.4 de este Informe, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo del Presidente Ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo.

## A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

### Explique las remuneraciones suplementarias

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.

## A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

### Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La política de remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros. A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún consejero.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

No existen otras remuneraciones en especie distintas a la entrega de acciones referida en el apartado A.4 anterior.

A.11 Indique las 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración 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**

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

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

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.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, 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 y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Las medidas para garantizar que la política de remuneraciones atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo son:

- La compensación total del Presidente Ejecutivo 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. Este elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 20% de la compensación total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) 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 inscriben 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 concede y se abona en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del Presidente Ejecutivo y de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
  - El Presidente Ejecutivo deberá mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega. Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo ha asumido frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal, mientras ostente dicha condición, la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija. Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses del Presidente Ejecutivo con los de los accionistas.
- La política retributiva establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de la siguiente manera:
- El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, según se ha descrito en el apartado A.1.4. anterior.

- Los componentes variables de la remuneración 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, tanto anual como plurianual, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

Las medidas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía son:

- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la política de remuneraciones de consejeros y altos directivos y 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 coinciden con los miembros de la Comisión de Auditoría y Control. Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Control y, a su vez, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control es miembro de la Comisión de Retribuciones. Ello garantiza 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 Control y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

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 del Presidente Ejecutivo 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 del Presidente Ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, según ha quedado descrito en el apartado A.7. de este Informe.
- 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, 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.

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este informe, la descripción completa de las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de interés, se describen en el apartado E.13.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

### **Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

C.1.1. Política retributiva de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada

La política de retribución de los consejeros en su condición de tales aplicada durante 2017 coincide íntegramente con la indicada en el apartado A.3 del Informe.

En el ejercicio social 2017, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 2.030 miles de €, de los cuales 100 miles de € corresponden al Presidente Ejecutivo.

C.1.2. Política retributiva del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección

Con relación a la retribución del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección:

a) Retribución fija o salario

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 14 de marzo de 2017.

Durante el ejercicio social 2017, la retribución fija del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 3.250 miles de €, lo que supone una proporción significativa de su retribución total.

#### b) Retribución variable a corto plazo o anual

El desempeño de la actividad del Presidente Ejecutivo se evalúa anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, conforme a los arts. 5.3 y 16.2. del Reglamento del Consejo de Administración y 7 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos.

Además, la Comisión de Retribuciones también evalúa el desempeño del Presidente Ejecutivo sobre la base de la evaluación del Consejo de Administración, los resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas y analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control y el grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual, que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. La Comisión de Retribuciones, en la propuesta de retribución variable, también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Tal y como se estableció en el apartado A.4 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2016, la Comisión de Retribuciones ha considerado en su proceso de evaluación, para la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2017, los siguientes criterios:

- un 70% en función de las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad,
- un 15%, en función de los siguientes criterios: el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente Ejecutivo y el cumplimiento de los planes de expansión, medido por el incremento de superficie comercial en metros cuadrados, de acuerdo con los objetivos del Grupo;
- y el 15% restante, en función de los siguientes criterios: los avances en las políticas de sostenibilidad social y medioambiental, medidos por la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y por el número de auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals); los avances en gobierno corporativo, medidos por el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (best practices) y los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (compliance), medidos por la aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en fecha 13 de marzo de 2018, un grado de consecución global del 99,1%, equivalente a un importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 de 3.220 miles de €. El detalle se incluye en el apartado D.2. de este informe.

#### c) Retribución variable plurianual o a largo plazo

Durante el ejercicio social 2017, ha finalizado el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones 2013-2017, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 12 de marzo de 2013, a propuesta de la anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2013.

Este plan, aprobado para los 4 años siguientes, estaba dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Presidente Ejecutivo, y otros empleados del Grupo Inditex. Sus características principales eran:

Se trataba de un bonus plurianual en acciones, que constaba de dos ciclos temporales de tres años, siendo cada uno independiente del otro. Tanto el primer ciclo, que se extendía desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016, como el segundo ciclo que abarcaba desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2017, han sido ya devengados y liquidados.

El número de acciones entregado a cada beneficiario dependió de la evolución bursátil de Inditex comparada con la de las empresas comprendidas en el grupo de referencia en relación con el parámetro del Retorno Total para el Accionista ("RTA"), 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.

A continuación, se resumen los criterios tenidos en cuenta para el cálculo del número de acciones a entregar en virtud del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones 2013-2017, finalizado en 2017:

- El grupo de referencia ha estado formado por las empresas que componían el índice bursátil Dow Jones Retail Titans 30, el 1 de julio de 2014.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se ha tenido en cuenta como Valor Inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de julio de 2014, sin incluir en el cómputo los citados días.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se ha tenido en cuenta como Valor Final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 30 de junio de 2017, incluyendo este día en el mencionado cómputo.
- A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se han considerado los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
- A la finalización del segundo ciclo temporal del plan (30 de junio de 2017), se ha calculado el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. Las compañías de este Grupo de Referencia, excluida Inditex, se han ordenado de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que correspondía a cada una. A continuación se ha comparado el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia. El porcentaje de acciones a entregar se ha calculado de acuerdo con los siguientes parámetros:
- Si el RTA de Inditex igualaba o superaba el percentil 75 del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar sería del 100%.

- Si el RTA de Inditex era al menos igual al RTA de la mediana del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar sería del 30%.
- Si el RTA de Inditex se situaba entre el RTA de la mediana del Grupo de Referencia y el RTA del percentil 75 del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar sería calculado por interpolación lineal entre los coeficientes de pago correspondientes a los valores del RTA.
- Si el RTA de Inditex era inferior al RTA de la mediana del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar sería del 0%.
- Para tener derecho a recibir las acciones correspondientes al Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones 2013-2017, el beneficiario debía haber permanecido ininterrumpidamente en activo en Inditex o en una sociedad del Grupo desde la fecha en que se le comunicó su condición de beneficiario hasta la fecha de finalización del ciclo temporal del plan correspondiente.
- Mediante acuerdo del Consejo de Administración de 16 de septiembre de 2014, previo informe favorable de la anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se reconoció al Presidente Ejecutivo la condición de beneficiario del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones.
- En virtud del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones 2013-2017, el Presidente Ejecutivo podía recibir hasta un máximo de 122.180 acciones.
- Como se ha indicado en el apartado A.4. anterior, la Sociedad ha dispuesto las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios del Plan.

No existen periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido, ni periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros.

De conformidad con lo indicado anteriormente, el 30 de junio de 2017 finalizó el segundo ciclo de este Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, que se extendía desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2017.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos correspondientes al segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, comprobó en fecha 18 de julio de 2017, un grado de consecución global del 100 % de los objetivos (determinada según las métricas y la escala de logro indicadas).

En consecuencia, durante el ejercicio 2017, el Presidente Ejecutivo devengó un incentivo a largo plazo en acciones equivalente a 122.180 acciones, por importe bruto de 4.120 miles de €. Tras haber practicado la correspondiente retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, el Presidente Ejecutivo recibió un total de 67.333 acciones. Puede obtenerse más información sobre este asunto en los apartados posteriores de este Informe: D.a)ii. "Sistemas de retribución basados en acciones" y D.2 "Informe...".

#### d) Prestaciones de previsión y riesgo

Durante el ejercicio social 2017, no se han realizado aportaciones a planes de previsión de aportación definida.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
JOSÉ ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Dominical	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
DENISE PATRICIA KINGSMILL	Independiente	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Independiente	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	Otro Externo	Desde 01/02/2017 hasta 31/01/2018.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	3.250	100	0	3.220	0	0	0	0	6.570	6.977
JOSÉ ARNAU SIERRA	0	100	0	0	0	150	0	80	330	330
AMANCIO ORTEGA GAONA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
DENISE PATRICIA KINGSMILL	0	100	0	0	0	150	0	0	250	134
JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	0	100	0	0	0	150	0	50	300	277
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	0	100	0	0	0	150	0	0	250	250
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	100	0	0	0	150	0	50	300	300
EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	0	100	0	0	0	150	0	50	300	300

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

**PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA**

Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones 2013-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
16/09/2014	122.180	122.180	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Las indicadas en el apartado C.1.2 de este Informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
122.180	33,72	4.120	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Ver detalle en los apartados C.1.2 y D.2 de este Informe.

**PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA**

Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
20/09/2016	119.754	119.754	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	119.754	119.754	0,00	3 años

Otros requisitos de ejercicio: -

**PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA**  
**Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo 2016-2020**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
19/09/2017	95.651	95.651	0,00	3 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Las indicadas en el apartado A.4 de este informe.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	95.651	95.651	0,00	3 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	7.939	7.611

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

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

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

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

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	6.570	4.120	0	10.690	0	0	0	0	10.690	10.372	0
JOSÉ ARNAU SIERRA	330	0	0	330	0	0	0	0	330	330	0
AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
DENISE PATRICIA KINGSMILL	250	0	0	250	0	0	0	0	250	134	0
JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300	0	0	300	0	0	0	0	300	277	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0	0	300	0	0	0	0	300	300	0
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	250	0	0	250	0	0	0	0	250	250	0
EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	300	0	0	300	0	0	0	0	300	300	0
<b>TOTAL</b>	<b>8.500</b>	<b>4.120</b>	<b>0</b>	<b>12.620</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12.620</b>	<b>12.163</b>	<b>0</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Las cantidades indicadas en el apartado A.3 son la única remuneración que perciben los consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo, a excepción de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable, ni basados en los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad.

Determinados componentes de la retribución del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tienen relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad, tal y como ha quedado descrito en los apartados anteriores C.1.2.b) y c) de este Informe:

### i) Retribución variable anual o a corto plazo:

Tal y como se indica en el apartado C.1.2.b), la Comisión de Retribuciones ha considerado los siguientes criterios:

- a) un 70% en función de las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad,
- b) un 15% en función de los siguientes criterios: el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente Ejecutivo y el cumplimiento de los planes de expansión, medido por el incremento de superficie comercial en metros cuadrados, de acuerdo con los objetivos del Grupo;
- c) y el 15% restante, en función de los siguientes criterios: los avances en las políticas de sostenibilidad social y medioambiental, medidos por la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y por el número de auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals); los avances en gobierno corporativo, medidos por el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (best practices) y los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (compliance), medidos por la aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2017, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta lo siguiente:

- (i) La cifra de ventas del Grupo Inditex ascendió a 25.336 millones de € en el ejercicio social 2017, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 93,4%.
- (ii) La cifra de margen de contribución alcanzó 4.314 millones de € en el ejercicio social 2017, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 95,4 %.
- (iii) Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este informe, la descripción completa de los objetivos restantes, que la Comisión de Retribuciones ha considerado se describen en el apartado D.2.: Tras la evaluación del conjunto de los objetivos anteriores, la Comisión de Retribuciones ha considerado un cumplimiento global del 99,1%. En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó una retribución variable anual por importe de 3.220 miles de €.

### ii) Retribución variable plurianual o a largo plazo

De conformidad con lo indicado en los apartados C.1.2.c) "Retribución variable plurianual o a largo plazo" y D.a) ii "Sistemas de retribución basados en acciones" de este Informe, el segundo ciclo del Incentivo a Largo Plazo en Acciones 2013-2017 finalizó el 30 de junio de 2017. Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos correspondientes, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, comprobó en fecha 18 de julio de 2017, un grado de consecución global del 100 % de los objetivos.

En consecuencia, el Presidente Ejecutivo devengó un incentivo a largo plazo en acciones equivalente a 122.180 acciones (por importe bruto de 4.120 miles de €). Tras haber practicado la correspondiente retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, el Presidente Ejecutivo recibió un total de 67.333 acciones. Puede obtenerse más información sobre este asunto, en los apartados C.1.2.c) "Retribución variable plurianual o a largo plazo" y D.a) ii "Sistemas de retribución basados en acciones" anteriores de este Informe.

## D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.721.334.459	87,32%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	29.148.169	1,07%
<b>Votos a favor</b>	2.684.026.220	98,63%
<b>Abstenciones</b>	8.160.070	0,30%

## **E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

### E.0 Introducción al Informe:

La información contenida en el presente informe se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018 (ejercicio social 2017) y ofrece datos pormenorizados de la política retributiva del Consejo de Administración de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, "Inditex", la "Sociedad", la "Compañía" o el "Grupo", indistintamente).

Este informe ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones de acuerdo con lo dispuesto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "LSC"); en 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; en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, "CNMV"), en relación con el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas, modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la CNMV y en los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

El Consejo de Administración de Inditex aprobó, en su sesión de 13 de marzo de 2018, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2017. Está previsto que este informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

De conformidad con el art. 529 novodecies LSC y la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (en adelante, "Ley 31/2014"), el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014, que contiene la política de remuneraciones de los consejeros para los tres ejercicios siguientes, fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2015.

### E.2 Información complementaria al apartado A.2. de este informe:

Durante el ejercicio social 2017 y el tiempo transcurrido del ejercicio 2018 hasta la fecha de aprobación del presente Informe, los asuntos más relevantes tratados por la Comisión de Retribuciones en relación con la política de remuneraciones han sido los siguientes:

- Durante la sesión de 13 de marzo de 2017:
- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio social 2016. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 14 de marzo de 2017.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2017, con respecto a la cuantía y resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 14 de marzo de 2017.
- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2016. Dicho informe, tras ser aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 14 de marzo de 2017, fue sometido a votación consultiva de la Junta General de Accionistas el 18 de julio de 2017, como punto separado del Orden del Día (punto 6º), y obtuvo el voto favorable del 98,63% de los votos emitidos.
- El informe sobre el Plan extraordinario de participación de los empleados en el beneficio del Grupo Inditex. El Consejo de Administración, en su sesión de 14 de marzo de 2017, aprobó el resultado del segundo periodo de cómputo del referido Plan y su aumento extraordinario, así como la prórroga de su vigencia por dos ejercicios adicionales.
- Durante la sesión de 18 de julio de 2017, el informe sobre la liquidación del segundo ciclo (2014-2017) del Plan de Incentivo a Largo Plazo en acciones 2013-2017.
- Durante la sesión de 18 de septiembre de 2017, la toma de razón de la concesión y el listado de beneficiarios del segundo ciclo (2017-2020) del Plan de Incentivo a largo Plazo 2016-2020.
- Durante la sesión de 12 de diciembre de 2017, el informe sobre el desempeño de la Comisión de Retribuciones y de sus miembros, que la Comisión elevó al Consejo de Administración para la realización de la evaluación anual.
- Durante la sesión de 12 de marzo de 2018:
- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio social 2017. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 13 de marzo de 2018.

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2018, con respecto a la cuantía y al resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 13 de marzo de 2018.

- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2017, para su elevación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas. El Consejo de Administración aprobó dicho informe en su sesión de 13 de marzo de 2018.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2017, 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 2017.

#### E.3 Información complementaria al apartado A.13. de este informe:

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 Control 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.

#### E.4 Información complementaria al apartado B (apartado derogado) de este informe:

##### POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Este apartado fue derogado por la Disposición transitoria única de la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2015, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y 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.

#### E.5 Información complementaria al apartado D.1.c de este informe:

El importe reflejado correspondiente a la retribución total del ejercicio 2016, no incluye 139 miles de euros correspondientes a la retribución de la anterior consejera Dña. Irene Ruth Miller.

#### E.6 Información complementaria al apartado D.2 de este informe:

(iii) En relación con los objetivos restantes, a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2017, la Comisión de Retribuciones ha considerado lo siguiente:

- Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 12 de diciembre de 2017, previo informe de la Comisión de Nombramientos, y que fue calificada como excelente en línea con la evolución de la Compañía.

- Los avances en el desarrollo estratégico. La Sociedad sigue avanzando en la ejecución de su estrategia de negocio integrado online y tienda, incorporando elementos tecnológicos como la progresiva implantación del RFID, dispositivos de venta online en tienda o procesos automatizados de recogida en tienda de compras online (click & collect), que continúa mejorando la experiencia de compra a los clientes. Un ejemplo de estas iniciativas es la tienda temporal (pop-up) abierta por Zara en Stratford, Reino Unido, que, al tiempo que se renueva y amplía la tienda ya existente, ha permitido continuar ofreciendo una experiencia comercial diferenciada a los clientes, no sólo para la recogida de pedidos online, sino al actuar como escaparate físico para la venta online gracias a los espejos inteligentes, tabletas y dispositivos móviles o la posibilidad de pago por móvil.

Además, en 2017 se ha continuado con el despliegue del negocio online con la apertura de los nuevos mercados de Singapur, Malasia, Tailandia, Vietnam e India. Asimismo, se han incorporado un nuevo mercado al grupo con la apertura de tiendas en Bielorrusia.

- El cumplimiento de los planes de expansión. La superficie comercial ha superado los 4,7 millones de m<sup>2</sup>, lo que representa un crecimiento del 7,5%, en el rango alto de los objetivos establecidos para el ejercicio social 2017. La Sociedad ha continuado con su proceso de expansión global con la apertura de 524 tiendas brutas en 58 mercados en dicho ejercicio. Al mismo tiempo, se ha desarrollado una activa política de optimización del espacio comercial, particularmente enfocada a las ubicaciones más selectas.

- Los avances en políticas de sostenibilidad social. Se ha seguido profundizando en la trazabilidad de la producción a través del fomento de la aplicación “Gestión de Pedidos en el Portal de Proveedores” y el nivel de monitorización de las unidades productivas que forman parte de la cadena de suministro, a través del Programa de Cumplimiento enmarcado en el “Plan Estratégico 2014-2018 para una Cadena de Suministro Estable y Sostenible”, realizándose 4.215 auditorías sociales. Se ha actualizado el procedimiento de auditorías pre-assessment y se han realizado 2.252 auditorías. Se ha celebrado el X Aniversario del Acuerdo Marco Global suscrito con IndustriALL y se ha formalizado el “Acuerdo Público Privado” con la Organización Internacional del Trabajo, dirigido a fomentar los derechos fundamentales del trabajo en el sector algodón. En cuanto a la actividad desarrollada en relación con el código de fabricación Ready To Manufacture y el compromiso de eliminación de APEOs y PFCs, en 2017, el estándar se ha implementado en 814 proveedores a través de la realización de 97 formaciones en proveedores de tejidos y 1.735 auditorías en instalaciones de proceso húmedo. Se ha ampliado el alcance del control de producción de la industria química a 22 proveedores que comercializan alrededor de 19.780 productos químicos, los cuales representan más del 85% de la cuota de mercado en los clústeres de Inditex. Se ha completado las primeras versiones de los estándares de salud de productos cosméticos y el de productos en contacto con la comida: Inditex Precautions and Limits for Users Safety (i+COSMETIC y i+FCM de sus siglas en inglés respectivamente). Se ha aumentado el alcance de los programas sociales a través de actividades relacionadas con el fomento de la educación, el bienestar social y la ayuda humanitaria.

- Los avances en políticas de sostenibilidad medioambiental. Se ha continuado desarrollando el Plan Estratégico Medioambiental 2016-2020. Se ha implementado el programa de etiquetado Join Life, poniendo en el mercado 73.635.702 unidades etiquetadas bajo dicho estándar. Se ha mantenido el apoyo a los proyectos en comunidades agrícolas de algodón BC de la mano de BCI y Farm Investment. En ejecución de la Política de Productos Forestales, se ha colaborado con la iniciativa Textile Leaders Group for Forest Protection con la organización Canopy Planet, para la protección de bosques primarios y alto valor ecológico a través de la cadena textil. Se ha avanzado en la ejecución del programa Green to Wear ([www.wateractionplan.com](http://www.wateractionplan.com)). Desde el inicio del programa, Inditex ha llevado a cabo 1.075 auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals). Se ha colaborado con el Instituto de Asuntos Públicos y Medioambientales de China (IPE) para la mejora de la gestión ambiental de su cadena de suministro y con NRDC en el programa Clean By Design (CBD) que tiene como objetivo impulsar la sostenibilidad de la producción textil en China. En relación con la Política Libre de Perfluorocarbonos (PFCs), Inditex ha sido posicionada como líder global en el Detox Catwalk 2016. Para mejorar la eficiencia de las operaciones logísticas, se ha desarrollado el programa Green to Pack. En 2017, Inditex cuenta ya con 5.068 tiendas bajo los criterios de ecoeficiencia y se han certificado 4 tiendas bajo el estándar de construcción sostenible LEED Oro: Zara Compostela, en A Coruña, Zara Castellana 79, en Madrid y la reforma de Zara Opera, en París y Oysho Galleria Colonna, en Roma. Se han instalado contenedores de recogida de ropa, zapatos y complementos usados en los centros logísticos y oficinas y en 598 tiendas de Zara en 14 mercados y se está colaborando con el MIT y Lenzing para avanzar en procesos y tecnologías de reciclaje textil que contribuyan a la economía circular. En e-commerce, Zara ha iniciado un programa de fabricación de cajas para sus pedidos online a partir de cajas propias recicladas y el servicio de recogida gratuita a domicilio de ropa usada.

- Los avances en gobierno corporativo. Durante el ejercicio social 2017, la Comisión de Auditoría y Control ha llevado a cabo un análisis de la adecuación del sistema de Gobierno Corporativo, y ha evaluado positivamente dicho sistema, al considerar que la Sociedad ha alcanzado un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y prácticamente absoluto de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional de Mercado de Valores en febrero de 2015, tal y como se desprende asimismo del apartado G. “Grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo”, del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2017.

- 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 2017 se ha llevado a cabo una revisión, evaluación y redefinición del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Inditex, proceso que ha culminado en una auditoría del referido Modelo de alcance de aseguramiento razonable, con el fin de confirmar la eficacia y el correcto funcionamiento de los controles contenidos en la Matriz de Riesgos y Controles, así como la adecuación del Modelo a los requisitos fijados en el Código Penal y al estándar UNE 19601. Asimismo, se ha aprobado por el Comité de Ética un Plan de Formación para el ejercicio social 2018 (que incluye la formación en materia de Prevención de Riesgos Penales). Cabe destacar la aprobación por el Consejo de Administración durante el ejercicio social 2017, de las siguientes políticas corporativas de ámbito de aplicación global, con el objetivo de adecuar la normativa interna de Inditex a determinadas novedades legislativas existentes en los distintos mercados, estándares y mejores prácticas internacionales, así como recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo y Corporate Compliance: (i) las denominadas Políticas de Integridad compuestas por: (a) la Política de Regalos y Hospitalidades; (b) la Política de Donaciones y Patrocinios; y (c) la Política de Relaciones con Funcionarios; y (ii) la Política de Diversidad e Inclusión. Además, se ha aprobado por el Secretario General-Director de Cumplimiento Normativo el Procedimiento de Limitación de Cobro en Efectivo en Tiendas. Merecen una especial atención los avances producidos en el desarrollo de programas de diversidad en el Grupo, a través de la aprobación de la citada Política de Diversidad e Inclusión, de ámbito global y aplicable en el entorno laboral, en todos los puestos y niveles dentro de la empresa, confirmandose el compromiso inquebrantable de Inditex de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación.

- Se han producido asimismo importantes avances en el proceso de despliegue e implantación internacional del Modelo de Corporate Compliance, mereciendo una especial mención el nombramiento de los Responsables de Compliance para América, Asia y Europa, y de 34 Delegados locales con funciones de Compliance en 59 mercados de las citadas áreas geográficas. Además, se han implantado distintas políticas locales con el objeto de dar cumplimiento a los requerimientos legales y recomendaciones existentes en las distintas jurisdicciones, tales como la Política de Sellos -Chop Policy- y la Política de Viajes, en Asia, China, y la Política de Información Personal, el Procedimiento de Salvaguarda de la Información Personal y la Política de Competencia y Anti-Trust en EE.UU. Asimismo, se ha elaborado un nuevo Código de Conducta para Estados Unidos y Puerto Rico, adaptado a la normativa y mejores prácticas existentes en Estados Unidos en la materia.

La plantilla total del Grupo ha alcanzado la cifra de 171.839 empleados, con 9.389 puestos creados en el ejercicio. El crecimiento del empleo se ha producido en todas las áreas geográficas en las que el Grupo opera, con claro predominio de la contratación estable.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 13/03/2018.

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

Sí

No