

INDITEX



INFORME ANUAL
SOBRE REMUNERACIONES (IAR)
2022

Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/01/2023

CIF:

A-15075062

Denominación social:

Industria de Diseño Textil, S.A.

Domicilio social:

Avenida Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

Sobre este informe

La información contenida en el presente informe sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante, el "Informe" o el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros") se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023 (ejercicio social 2022) y ofrece datos pormenorizados de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, "**Inditex**", la "**Sociedad**", o la "**Compañía**", indistintamente) aplicable en el ejercicio social 2023.

Este Informe ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones (en adelante, la "Comisión de Retribuciones" o la "Comisión", indistintamente) de acuerdo con lo dispuesto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "**LSC**" o "**Ley de Sociedades de Capital**"), la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, modificada por la Orden ECC/2515/2013, de 26 de diciembre; la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, "**CNMV**"), por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

Este Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 4/2013 (texto consolidado), si bien su contenido respeta el contenido mínimo establecido en la citada normativa y se acompaña del apéndice estadístico normalizado establecido en la misma.

Cabe reseñar que por motivos ajenos a la Compañía y debido a los propios sistemas de la CNMV, la información que aparece reflejada en el apéndice estadístico normalizado referida al ejercicio social 2023 se refiere al ejercicio social 2022 de Inditex, y así sucesivamente en relación con el resto de ejercicios.

El Consejo de Administración de Inditex ha aprobado, en su sesión de 14 de marzo de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2022. Este Informe se someterá al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541.4 LSC.

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 de Inditex fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 en adelante, la “**JGA 2021**”), con un 98,42% de votos a favor.

Posteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de julio de 2022 (en adelante, la “**JGA 2022**”) aprobó la modificación de dicha Política con un 98,6% de votos a favor. El propósito de la modificación planteada por el Consejo de Administración, previa propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones, fue adecuar el contenido de la Política a la nueva estructura de gobierno corporativo aprobada en 2021 y que ha desplegado todos sus efectos en el ejercicio 2022, en la que se produce la definitiva separación del cargo de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía, con una nueva Presidenta sin funciones ejecutivas y un único consejero ejecutivo.

Por tanto, la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2023 es la establecida en el texto refundido de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021**”) tras su modificación aprobada por la JGA 2022 (en adelante, el “**Texto Vigente de la Política de Remuneraciones**”).

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

A continuación, se describen los procedimientos y los órganos de la Sociedad competentes en relación con la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones.

1. Junta General de Accionistas. De conformidad con lo establecido en los artículos 529 *septdecies* y *novodecies* de la LSC y en el artículo 31 de los estatutos sociales de la Sociedad, le corresponden las siguientes funciones:

- Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, al menos cada tres años.
- Determinar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023 las siguientes propuestas de acuerdo, como puntos separados del orden del día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023 (que se somete a votación consultiva), (ii) la Política de Remuneraciones de Consejeros, para los ejercicios sociales

2024, 2025 y 2026; y (iii) aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, y otros empleados del Grupo Inditex.

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

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

3. Comisión de Retribuciones.

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

a) Determinación de la Política de Remuneraciones:

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

b) Aplicación de la Política de Remuneraciones:

- Aprobar los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos al inicio de cada ejercicio y evaluar su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Tras esta evaluación, la Comisión de Retribuciones

elabora una propuesta de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

- Aprobar los objetivos de cada ciclo de retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos. La Comisión de Retribuciones realiza una evaluación anual y una evaluación global, una vez finalizado cada ciclo, del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propone, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas y factores extraordinarios, en su caso, que puedan acaecer durante el periodo de medición de los objetivos del plan correspondiente.

Esta evaluación de los objetivos y su grado de consecución a los que se vincula la retribución variable, anual y a largo plazo, de los consejeros ejecutivos se realiza sobre la base de los resultados facilitados por distintas áreas y departamentos de la Compañía, en los términos previstos en el apartado A.1.10 de este Informe. Con arreglo a lo anterior, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable, la Comisión de Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

- Proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos basadas en los resultados, cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, así como, en su caso, la interposición de las reclamaciones y demás medidas que procedan.

c) Revisión de la Política de Remuneraciones:

- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, verificando que sea coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad y que esté alineada con su estrategia a corto, medio y largo plazo y con las condiciones de mercado, valorando si contribuye a la creación de valor sostenible, y a un control y gestión adecuados de los riesgos.

d) Transparencia de la Política de Remuneraciones:

- Elaborar y elevar al Consejo de Administración, para su aprobación, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros contenida en los documentos corporativos, en la memoria de las cuentas anuales y en los estados financieros intermedios de la Sociedad.

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

La solicitud de información a la Comisión de Retribuciones será formulada por el Consejo de Administración o su Presidente. Asimismo, la Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo de Administración, los directivos y/o los accionistas de la Sociedad. En todo caso, la Comisión se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

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

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio social 2023, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones.

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

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

En el ejercicio social 2022, en el contexto de implantación de la estructura organizativa actual, la Comisión de Retribuciones consideró distintos **análisis de la competitividad externa de la retribución total**, con la asistencia de un asesor externo independiente especializado en materia de retribución de consejeros, para proponer niveles adecuados de remuneración tanto para la nueva Presidenta del Consejo de Administración (sin funciones ejecutivas) como para el Consejero Delegado por sus funciones como único consejero ejecutivo. Estos análisis se han actualizado durante el primer trimestre del ejercicio social 2023 para verificar que continuaban siendo relevantes y que las decisiones retributivas tomadas en el ejercicio social 2022 mantenían el alineamiento con el mercado.

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

Respecto al Consejero Delegado, en el ejercicio 2022, se consideraron varios grupos de comparación seleccionados en función de criterios de sector de actividad, dimensión y ámbito geográfico, en línea con los análisis realizados en años anteriores para la figura de primer ejecutivo de la Sociedad. Los **grupos de comparación** considerados se detallan a continuación:

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

En el ejercicio social 2023 se han revisado las conclusiones respecto al grupo *STOXX Europe 50* y a las grandes compañías del Ibex-35.

A.1.1. c) Información sobre asesores externos.

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

A este respecto, en el periodo transcurrido del ejercicio social 2023, la Comisión de Retribuciones ha contado, en el ejercicio de sus competencias, con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del presente Informe y la preparación de los *benchmarks* retributivos antes mencionados.

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

El Texto Vigente de la Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales.

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

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

En relación con los **consejeros ejecutivos**, la retribución total se compone de un elemento **fijo**, un elemento de retribución **variable** a corto plazo o **anual** y un elemento de retribución variable a **largo plazo** o plurianual, en efectivo y/o en acciones.

De acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el **peso** de la retribución **variable** o en riesgo respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado en función del precio de la acción al inicio de

cada ciclo) podría representar **hasta un 75%** para el Consejero Delegado.

La distribución de los elementos retributivos (mix retributivo) en los distintos escenarios retributivos de cumplimiento de los objetivos garantiza que la retribución fija represente una proporción significativa de la retribución total, con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios.

Los **componentes variables** de la remuneración de los consejeros ejecutivos, vinculados a la consecución de objetivos del Grupo, tienen la **flexibilidad** suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que, bajo determinadas circunstancias, es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la retribución total. En **ningún caso** existen remuneraciones **variables garantizadas**.

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

El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, como se ha indicado anteriormente. En concreto, de acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, la retribución variable a largo plazo o plurianual, en términos anualizados y para un escenario de cumplimiento de objetivos máximo, tiene un peso inferior al 40% de la retribución total del Consejero Delegado (considerando a estos efectos el fijo, el variable a corto plazo y el variable a largo plazo anualizado en función del precio de la acción al inicio de cada ciclo).

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

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

El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención que se establezcan en cada momento sobre las acciones entregadas a través de sistemas de incentivos. Estas medidas refuerzan el alineamiento

de los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas.

La **percepción** de la **retribución variable** de Inditex, tanto anual como plurianual, está vinculada al cumplimiento de **objetivos de sostenibilidad** (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo). Estos objetivos están alineados con la estrategia sostenible del Grupo, que considera todos los grupos de interés de Inditex, y permiten incentivar el desarrollo de la misma. En concreto, en el ejercicio social 2023, el **peso** de los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable total del Consejero Delegado es de un **20%** aproximadamente.

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

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

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

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

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

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

- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos, así como de su aplicación. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión relevante sobre el perfil de riesgos de la Compañía.

Además, esta Comisión tiene encomendada la facultad de revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección y verificar su coherencia con las políticas retributivas vigentes.

- Los **miembros** de la **Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento**. Esta Comisión tiene atribuida la competencia de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos financieros y no financieros. La presencia cruzada de consejeros en ambas comisiones y el reporte que los Presidentes de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento hacen en las reuniones del Consejo de Administración sobre los principales asuntos tratados en sus respectivas sesiones, garantizan que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

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

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

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

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

Asimismo, y con respecto a los accionistas significativos, consejeros y altos directivos, así como las personas vinculadas a todos ellos, el art. 40 del Reglamento del Consejo establece las reglas aplicables a las "transacciones con consejeros y accionistas significativos". Entre las facultades que tiene

atribuidas la Comisión de Auditoría y Cumplimiento figura la de evaluar e informar determinadas transacciones con personas vinculadas. A la vista de dicho informe, corresponde a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración u otro órgano con facultades delegadas, según corresponda, aprobar, en su caso, la transacción.

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

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

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

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

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

- En relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 en curso, así como con cualquier retribución variable que se encuentre pendiente de abono durante la vigencia del Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, la Sociedad podrá cancelar, antes de su abono, y/o reclamar la devolución, total o parcialmente, del incentivo previamente satisfecho ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante (i) el periodo anterior a su consolidación, o (ii) los 2 años siguientes a la liquidación del incentivo por las actuaciones realizadas por el consejero ejecutivo durante cada ciclo temporal, según corresponda:

(i) pérdidas en el Grupo (BAI negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;

(ii) la reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;

(iii) el incumplimiento grave de la normativa interna por parte de los consejeros ejecutivos, acreditado por el Comité de Ética.

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

De conformidad con el art. 529 *septdecies* de la LSC, la política de remuneraciones de los consejeros debe establecer el importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales. En el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones este importe máximo se ha fijado en 3.380 miles de euros, de acuerdo con la actual composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinar la forma y el momento de pago de dichos importes. El Consejo de Administración, en su sesión de 14 de marzo de 2023, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado mantener para el ejercicio social 2023 las siguientes cantidades fijadas en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones (aprobada por la JGA 2022 con un porcentaje de votos a favor del 98,6%):

- Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de 100.000 euros por el desempeño de su cargo.
- El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración percibirá una cantidad fija anual adicional de 900.000 euros.
- El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 80.000 euros.
- Los consejeros que a su vez formen parte de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad (incluidos los Presidentes de cada una de ellas) percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros; y
- Los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros.

Dichas cantidades son totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí. Se abonan íntegramente en metálico.

Estos conceptos y cuantías se mantienen sin variación desde que fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 (con un porcentaje de votos a favor del 99,59%),

excepto en lo que respecta a la asignación fija establecida para el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, como cargo creado en el ejercicio social 2022 sin funciones ejecutivas, tras la separación definitiva del cargo de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía. Dicha asignación se mantiene también inalterada en 2023.

A excepción de la retribución del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, los importes reflejados constituyen la única remuneración que perciben los consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración o de sociedades del Grupo. No se abonan dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus Comisiones delegadas, ni existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes de previsión social que incorporen una retribución variable, ni indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad o cualesquiera otros conceptos determinados para el desempeño de funciones ejecutivas. La remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) tampoco contemplará ningún otro elemento retributivo y/o indemnizatorio adicional a lo ya indicado.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del reembolso a los consejeros de los gastos razonables de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

Por otro lado, Inditex tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para administradores, directivos y personal con funciones asimilables en la Sociedad.

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

De acuerdo con lo establecido en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones y con lo anticipado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2021, la retribución fija del Consejero Delegado para el ejercicio social 2023 asciende a 2.500 miles de euros, sin variación respecto al ejercicio social 2022 (a partir de la JGA 2022).

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

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

A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, su relación con el rendimiento, tanto del consejero,

como de la entidad y con su perfil de riesgo, metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los mismos, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

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

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

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

• Retribución variable anual o a corto plazo:

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

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Las métricas no financieras tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo.

Los objetivos, cuando sea razonablemente posible, tienen asociada una escala de logro. Dicha escala, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel *target*, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo. Las escalas de logro son específicas para cada métrica, ya que se determinan y calibran en función de la variabilidad de cada una de ellas y del nivel de exigencia del objetivo. En este sentido, las escalas pueden tener diferentes pendientes (esto es, relación entre el nivel de consecución y el

nivel de pago). Adicionalmente, respecto a un mismo objetivo, la escala puede incluir diferentes niveles de recompensa entre el cumplimiento mínimo y el *target*, y entre el cumplimiento *target* y el máximo.

Corresponde a la Comisión de Retribuciones la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, Secretaría General-Dirección de Cumplimiento, el Departamento de Desarrollo Corporativo y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda, así como sobre el grado de consecución de los objetivos correspondientes.

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

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación efectiva con el desempeño profesional del Consejero Delegado, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

De acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, el **importe objetivo** o **target** de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos (nivel de cumplimiento *target*), será equivalente a un **120% de la retribución fija** por el ejercicio de funciones de alta dirección. En el caso de **sobrecumplimiento** de los objetivos preestablecidos podría alcanzar, como máximo, el **125% de la retribución variable anual target** (150% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, esto es 3.750 miles de euros).

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

En concreto, para el ejercicio social 2023, el Consejo de Administración en su sesión de 14 de marzo de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que la determinación de la retribución variable anual para el Consejero Delegado se realice en función de los siguientes criterios:

Ponderación	Objetivo	Criterios de Medición
70%	Ventas (35%) y margen de contribución (35%)	Se utilizan los mismos criterios que los fijados para la Alta Dirección según el presupuesto de la Sociedad
15%	Desempeño personal del Consejero Delegado	Valoración por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos
	Desarrollo estratégico de la Sociedad	Impulso a la integración entre online y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, junto con el desarrollo continuo de nuevas iniciativas que refuercen nuestros valores de Sostenibilidad y responsabilidad, de acuerdo con los objetivos del Grupo
15%	Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:	(i) Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través del uso de materias primas de fuentes preferentes: algodón, lino, poliéster y fibras celulósicas. (ii) Grado de avance en el plan de colaboración para la mejora ambiental de la cadena de suministro, focalizado en reducir el consumo de agua y energía. (iii) Grado de cumplimiento de nuestro compromiso de que, a partir de 2023, los residuos generados en nuestras sedes corporativas, centros logísticos, fábricas propias y tiendas propias sean debidamente recogidos y gestionados para ser recursos disponibles para un nuevo uso a través de su reutilización o reciclaje. (iv) Porcentaje de materiales de papetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (<i>Green to Pack</i>). (v) Desarrollo de mecanismos de adicionalidad en la infraestructura energética renovable. (vi) Grado de implantación de los proyectos medioambientales y sociales relacionados con la iniciativa de cobro de bolsas y sobres de papel en tienda. (vii) Grado de avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes; y (viii) Proyecto de innovación relacionados con la reciclabilidad textil.
	Avances en gobierno corporativo	Grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (<i>best practices</i>)
	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	Aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional

La retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio social 2023 en función del cumplimiento de los objetivos indicados se abonará en el ejercicio social 2024, en metálico.

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

a) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2023

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023 la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, y otros empleados del Grupo Inditex.

b) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2021-2025

La Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021 aprobó el **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025**. El Plan consiste en la combinación de un **bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega de acciones** que, transcurrido un periodo de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación.

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

- El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de enero de 2024.
- El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2022 hasta el 31 de enero de 2025.

El Plan está vinculado a objetivos estratégicos de la Sociedad durante la vigencia del mismo. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y en el ciclo en su conjunto, sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General-Dirección de Cumplimiento y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda. Considerando esta información, la Comisión de Retribuciones propondrá, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas.

Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Retribuciones también considerará cualquier riesgo asociado. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que puedan introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

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

El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención de este Plan, que suponen mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

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

A continuación, se detallan los importes de incentivo y las características asociadas a los dos ciclos del Plan 2021-2025.

- El **importe máximo del incentivo** asignado al Consejero Delegado ascendería a:

	Incentivo Máximo	=	Metálico	+	Acciones
Primer Ciclo (2021-2024)	118% de la retribución fija anual		1.183 miles de euros		68.562
Segundo Ciclo (2022-2025)	133% de la retribución fija anual		1.331 miles de euros		71.472

En el caso concreto del primer ciclo (2021-2024), el importe indicado incluye el incentivo total asignado para el ciclo completo teniendo en cuenta los distintos cargos desempeñados por el Consejero Delegado, esto es, el importe asignado por el desarrollo de sus funciones como Secretario General y del Consejo durante el ejercicio 2021 y el importe asignado como Consejero Delegado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, vigente en el momento de dicha asignación. El incentivo, expresado como porcentaje de la retribución fija anual, está calculado sobre una retribución fija anual de 2.500 miles de euros (este importe se corresponde con la retribución fija anual establecida para el Consejero Delegado, de acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones).

En el caso del segundo ciclo (2022-2025) el importe indicado incluye el incentivo total asignado para el ciclo completo teniendo en cuenta su único cargo como Consejero Delegado.

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

Para el primer ciclo (2021-2024), el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
25%	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Cifra de BAI correspondiente al ejercicio social 2023, expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.
25%	Ventas Totales ("TTTT")	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online en el ejercicio social 2023 a tipo de cambio constante, de acuerdo con la información de la Compañía, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") absoluto	Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el período correspondiente al primer ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021, sin incluir en el cómputo el citado día, y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2024 (inclusive). 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. El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del primer ciclo.
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	Evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. Como valor inicial de Inditex y de las empresas del Grupo de Referencia se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2021, sin incluir en el cómputo el citado día ¹ , y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2024 (inclusive). 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.
25%	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(i) Producto sostenible, medido como el porcentaje de prendas sostenibles. (ii) Gestión de residuos, medido como el porcentaje de instalaciones de Inditex (sedes, fábricas, centros logísticos y tiendas) que disponen de sistema de gestión de residuos para reciclar, valorizar y tratar adecuadamente dichos residuos para ser recursos disponibles para un nuevo uso a través de su reutilización o reciclaje. (iii) Descarbonización, medido como la reducción del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en operaciones propias (Scope 1 y 2). (iv) Social, medido como el porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A o B.

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

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

- Para BAI, TTTT, RTA absoluto e Índice de sostenibilidad, se medirá:

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

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

- Para la evolución del RTA relativo:
 - El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30* (en adelante, el "Grupo de Referencia").

A este respecto, para el primer ciclo 2021-2024, se considerará la composición de dicho índice a 1 de febrero de 2021.

- A la finalización del ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

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

Para el segundo ciclo (2022-2025), el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Peso	Objetivo	Criterios de medición
25%	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Cifra de BAI correspondiente al ejercicio social 2024, expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
25%	Ventas Totales ("TTTT")	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online en el ejercicio social 2024 a tipo de cambio constante, de acuerdo con la información de la Compañía, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") absoluto	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el período correspondiente al segundo ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.</p> <p>Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2022, sin incluir en el cómputo el citado día, y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2025 (inclusive).</p> <p>A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente período de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.</p> <p>El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo.</p>

Peso	Objetivo	Criterios de medición
12,5%	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	El RTA relativo se define como la evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en un Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente) durante el período correspondiente al segundo ciclo, determinado por la diferencia (resta o sustracción) entre el RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado de este Grupo de Referencia. A los efectos de calcular la evolución de inversión en acciones de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se determinará 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. 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 2022, sin incluir en el cómputo el citado día (en adelante, el "Valor Inicial"). 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 2025, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo (en adelante, el "Valor Final"). A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente período 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.
25%	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(i) Consumo de fibras: medido como la reducción en puntos porcentuales del peso de las fibras convencionales sobre el consumo total de fibras (en tn), para las cuatro fibras con compromiso público (algodón, poliéster, fibras celulósicas artificiales y lino). (ii) Consumo de agua: medido como la reducción porcentual del consumo de agua (litro/kg) en cadena de suministro. (iii) Descarbonización: medido como la reducción porcentual del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de "bienes y servicios adquiridos". (iv) Social: medido como el porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B.

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

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

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por 14 competidores del sector textil con un potencial impacto en su cotización por factores externos similar a Inditex, según se detalla a continuación: Nike, Fast Retailing, Lululemon Athletica, Adidas, H&M, Associated British Foods, VF Corporation, Burberry, Next, Puma, Zalando, JD Sports Fashion, Ralph Lauren Corporation y Hugo Boss.

Este Grupo de Referencia supone un cambio respecto al índice *Dow Jones Retail Titans 30*, que Inditex ha utilizado para medir el RTA relativo desde el ciclo 2013-2016 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2013-2017.

La composición original del índice *Dow Jones Retail Titans 30*, aunque sesgada hacia compañías norteamericanas, se correspondía con *retailers* cuyos modelos de negocio estaban basados en la venta en tienda o una combinación de

online y tienda, similar a Inditex. Sin embargo, la evolución de su composición ha derivado en un índice con una menor presencia de empresas europeas en favor de asiáticas, basado en una definición de *retail* cada vez más amplia, donde se considera un número relevante de compañías con un modelo de negocio puro online en una fase del ciclo de vida distinta a Inditex.

Como resultado de lo anterior, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un riguroso proceso de análisis para definir un grupo de comparación con el propósito de reflejar de forma apropiada el comportamiento de la acción de Inditex en comparación con otras compañías análogas relevantes, así como su dinámica de funcionamiento y complejidad como organización en el medio plazo.

Los criterios de selección considerados han sido:

- Sector consumo discrecional textil, excluyendo el segmento lujo.
- Modelo de negocio: combinación de venta en tienda y online, principalmente.
- Compañías sobre las que Inditex realiza un seguimiento de sus resultados.
- Correlación del precio de la acción a partir de 30%.
- Volatilidad +/- 25 p.p. respecto a la volatilidad de la acción de Inditex.
- Proporción superior de compañías europeas.
- Compañías en fase de madurez, principalmente.

Como parte del proceso de selección, se ha realizado una simulación del resultado de RTA de Inditex y del RTA de este nuevo Grupo de Referencia para el período correspondiente a

los cuatro últimos ciclos de incentivo a largo plazo que Inditex ha tenido vigentes para asegurar que refleja de forma apropiada el comportamiento de la acción de Inditex en comparación con otras compañías análogas relevantes seleccionadas.

- A la finalización del segundo ciclo, se calculará:
 - El RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia para el periodo 2022-2025.
 - La media aritmética de los RTAs de cada una de las empresas para obtener el RTA promedio correspondiente al Grupo de Referencia.
 - El RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia.

A continuación, se calculará la diferencia (resta o sustracción) del RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia. Esta diferencia se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo y se corresponderá con un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 100% del Incentivo Máximo Asignado, de acuerdo con la escala indicada.

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.

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

A 31 de enero de 2023 ha finalizado el segundo ciclo (2020-2023) del **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023** aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de julio de 2019, cuyas características e importes de incentivo asociados a cada uno de los ciclos se detallan en el apartado B del presente Informe, que incluye la información correspondiente a la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio social 2022.

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

De acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado no es beneficiario de ningún sistema de ahorro a largo plazo, incluido por jubilación y/o cualquier otra prestación de supervivencia, financiado parcial o totalmente por la Sociedad. En cualquier caso, se prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración pueda implementar esta clase de sistemas para consejeros ejecutivos durante su vigencia..

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

fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones de consejero, a excepción de lo previsto en los puntos iii) y iv) del siguiente apartado para el Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección.

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

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 249 y 529 octodecimos de la LSC y 30.3 del Reglamento de Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes del contrato del Consejero Delegado:

(i) Duración

El contrato del Consejero Delegado es de duración indefinida.

(ii) Plazos de preaviso

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

(iii) Cláusula de garantía o blindaje

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a **dos (2) anualidades**, calculada sobre la suma de su **retribución fija y variable anual** establecidas para el año en curso, en los supuestos en que el correspondiente contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Consejero Delegado, motivada por determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos rectores o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad).

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

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

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

Con respecto al pacto de abstención de competencia post-contractual, y para todos los miembros del Consejo de Administración con independencia de su tipología, el art. 24.3 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que “el consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social análogo al de la Sociedad durante el plazo de dos años”.

(v) Cláusula de reembolso

De conformidad con lo previsto en el apartado A.1 del presente Informe, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero ejecutivo de cualquier cantidad en concepto de retribución variable y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero ejecutivo habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, la Sociedad podrá reclamarle el exceso así percibido.

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

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

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

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

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

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

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

El Texto Vigente de la Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicada.

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

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

En 2023 no se prevén cambios en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones de Inditex que, tal y como se ha explicado en el apartado A.1.1. anterior, es el texto refundido de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, con un 98,42% de votos a favor, tras su modificación, aprobada por la JGA 2022, con un 98,6% de votos a favor. La vigencia de esta Política finaliza el 31 de enero de 2024.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023 las siguientes propuestas de acuerdo, como puntos separados del orden del día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2023 (que se somete a votación consultiva), (ii) la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros, para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 y (iii) un plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, y otros empleados del Grupo Inditex. Las condiciones de este nuevo plan estarán alineadas con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones.

Se espera que la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 sea continuista con la actual, manteniendo las líneas fundamentales aplicadas en ejercicios anteriores, aunque podría introducir algunos ajustes para reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, y en particular, de los accionistas, con la estrategia del Grupo y con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de remuneraciones.

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

A continuación, se proporciona el enlace al Texto Vigente de la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2023:

https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/2105f174-6122-45ba-8317-9a99a13abd1f/13.+JGA2022_Modificacion+Politica+Remuneraciones+2021+2022+y+2023.pdf?t=1657885632293

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

La JGA 2022 aprobó:

- La modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 con un 98,6% de votos a favor.
- El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021 con un 97,07% de votos a favor.

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

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

Como se anticipó en el apartado A.1.1. del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, en el ejercicio social 2022 es necesario distinguir dos periodos en función de la estructura de gobierno corporativo vigente y de la Política de Remuneraciones que ha resultado de aplicación durante el periodo:

- Desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo de 2022, periodo transitorio para el traspaso de las funciones de D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, como Presidente Ejecutivo en dicho periodo, al Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras. En relación con este periodo ha resultado de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la JGA 2021.
- Desde el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de enero de 2023, periodo que se inició con una nueva Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva), Dña. Marta Ortega Pérez, y el Consejero Delegado, como único consejero ejecutivo. A su vez, en este periodo, hay que distinguir dos intervalos temporales distintos:
 - Entre el 1 de abril y la fecha de celebración de la JGA 2022 las percepciones de los consejeros han sido acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021.
 - Desde la celebración de la JGA 2022 hasta el 31 de enero de 2023 las percepciones han sido acordes con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones y el acuerdo relativo a la novación del pacto de no concurrencia post-contractual del Sr. Isla, aprobados ambos por la JGA 2022.

Estructura de gobierno corporativo	Periodo	Percepciones a abonar en aplicación de la siguiente Política de Remuneraciones
Periodo transitorio para el traspaso de las funciones del anterior Presidente Ejecutivo al Consejero Delegado	01/02/22 – 31/03/22	Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021.
Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y Consejero Delegado con funciones plenas	01/04/22 – Fecha de celebración de la JGA 2022 Fecha de celebración de la JGA 2022 – 31/01/23	Texto Vigente de la Política de Remuneraciones (cuya modificación fue aprobada por la JGA 2022). Acuerdo específico de la JGA 2022 relativo al pacto de no concurrencia post-contractual.

En los siguientes apartados se detalla la aplicación de la política de remuneraciones aplicable al ejercicio social 2022.

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

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

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

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

A 31 de enero de 2023 y a la fecha de este Informe, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros, **la mayoría** de ellos **consejeros independientes** (todos, a excepción de D. José Arnau Sierra que tiene la consideración de dominical):

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

A 31 de enero de 2023, D. Javier Monteoliva Díaz es el Secretario no miembro de la Comisión, cargo para el que fue designado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, en fecha 29 de noviembre 2021.

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

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

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

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

Durante el ejercicio social 2022, la Comisión de Retribuciones se reunió en cinco (5) ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%. En el ejercicio social 2023, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una (1) ocasión.

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

- Durante la sesión de 14 de marzo de 2022:

– En relación con el Sr. Isla y el Consejero Delegado saliente:

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual de los anteriores Presidente Ejecutivo, el Sr. Isla, y Consejero Delegado, el Sr. Crespo, correspondiente al ejercicio social 2021 y el nivel de pago correspondiente a cada uno de ellos. El Consejo de Administración aprobó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 15 de marzo de 2022 y el nivel de pago del incentivo correspondiente.

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que estaba vinculado el primer ciclo (2019-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y el nivel de pago correspondiente a los anteriores Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo correspondiente.

– En relación con la desvinculación del anterior Presidente Ejecutivo:

- La propuesta de liquidación de los incentivos a largo plazo en curso, esto es, del segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y del primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025. El Consejo de Administración aprobó la liquidación propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre la evaluación del objetivo al que estaba vinculada la retribución variable anual correspondiente al periodo desde 1 de febrero a 31 de marzo de 2022 y su liquidación. El Consejo de Administración, en su sesión de 15 de marzo de 2022, aprobó la liquidación propuesta.
- La propuesta de liquidación de la parte proporcional devengada de la retribución fija del ejercicio social 2022 correspondiente a las pagas de los meses de julio y de diciembre. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó la liquidación propuesta.

– En relación con el nuevo Consejero Delegado:

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2021, y el nivel de pago correspondiente (prorrateado en función del tiempo de desempeño del cargo en el referido ejercicio). El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo.
- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que estaba vinculado el primer ciclo (2019-2022) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 y el nivel de pago correspondiente. El Consejo de Administración en su sesión de 15 de marzo de 2022 aprobó el cumplimiento de dichos objetivos y el nivel de pago del incentivo.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre el nuevo paquete retributivo total del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones y responsabilidades como primer ejecutivo en la nueva estructura de gobierno corporativo, incluyendo las condiciones de su contrato, para el ejercicio social 2022. Así:

Por un lado, con el objetivo de proponer al Consejo de Administración la **retribución fija** del cargo de **Consejero Delegado**, la Comisión de Retribuciones llevó a cabo un ejercicio de reflexión donde consideró los siguientes **factores** y aplicó los siguientes **criterios**:

- Los principios y fundamentos establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021. En particular, el principio por el que esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras de mantener un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.
- La nueva estructura de gobierno corporativo donde los roles de Presidente y de Consejero Delegado están separados y el cargo de Presidente del Consejo de Administración es no ejecutivo.
- La coherencia con la responsabilidad y funciones como primer ejecutivo y el liderazgo dentro de la organización, en línea con la remuneración que se satisface en el mercado por sociedades comparables.
- El grado de adecuación de la retribución fija y de la retribución total para recompensar el valor de la contribución del puesto y de la persona, tanto para la Compañía como para los accionistas.
- La equidad interna con la retribución de los miembros del Comité de Dirección, compuesto por directivos del Grupo Inditex con una larga trayectoria y precedentes de distintas áreas corporativas y del negocio.
- Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la información recibida por parte de

éstos en el proceso periódico de consulta que realiza la Sociedad.

- Los análisis sobre la competitividad externa de la retribución total del primer ejecutivo en varios grupos de comparación.

A la luz de las consideraciones anteriores, la Comisión de Retribuciones propuso establecer una retribución fija para el Consejero Delegado que, en términos anualizados, ascendía a 2.500 miles de euros.

Por otro lado, el importe específico de la **retribución variable anual** (expresado como porcentaje de la retribución fija anual) y el importe del **incentivo a largo plazo** se mantuvieron **invariantes** respecto a los establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021.

La retribución total para el Consejero Delegado se situó en un nivel intermedio entre la remuneraciones que la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 (antes de ser modificada), establecía para los anteriores Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de la Sociedad.

Además, la Comisión de Retribuciones revisó las condiciones contractuales del Sr. García Maceiras, como Consejero Delegado, en relación precisamente con la **cláusula de blindaje y de no competencia post-contractual**, a fin de proteger los intereses de la Sociedad y de sus accionistas, tal y como se detalla en el apartado B.11. siguiente

El Consejo de Administración aprobó la propuesta de remuneración de D. Óscar García Maceiras por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como sus nuevas condiciones contractuales en su sesión de 15 de marzo de 2022.

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) en la nueva estructura de gobierno corporativo.

Con el objetivo de proponer esta remuneración específica al Consejo de Administración, durante el ejercicio 2022 la Comisión llevó a cabo un ejercicio de reflexión, donde consideró los siguientes factores:

- El valor intrínseco de la persona que ocupa el cargo, por su conocimiento del negocio *retail* en el sector de la moda y del Grupo Inditex, donde ha desarrollado distintos roles y funciones, y su importancia desde una perspectiva institucional.
- La especial responsabilidad del cargo y la criticidad de sus funciones. En concreto, además de las funciones inherentes al cargo de Presidente del Consejo, la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) de Inditex tiene bajo su responsabilidad directa las áreas de Auditoría Interna, Secretaría General y del Consejo y Comunicación.
- La dedicación exclusiva y adicional respecto a los miembros vocales del Consejo de Administración.

- Las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones generales en materia de gobierno corporativo.
- Las prácticas de mercado en países europeos relevantes. Para esto, se analizaron las cuantías y prácticas retributivas sobre la remuneración de presidentes del consejo de administración (no ejecutivos) en las compañías que conformaban los principales índices bursátiles (Ibex-35 en España, CAC40 en Francia, FTSE MIB en Italia, DAX40 en Alemania, SMI20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

A la luz del citado análisis, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración establecer una remuneración fija, específica para el cargo de Presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo), de 900.000 euros (anualizados), que se abonarán en metálico. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.

- La propuesta de incremento del importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales, hasta los 3.380 miles de euros. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, para su evaluación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación vinculante de la JGA 2022. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 15 de marzo de 2022.
- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la JGA 2022. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 15 de marzo de 2022.

- Durante la sesión de 12 de septiembre de 2022:

- La Comisión elevó al Consejo de Administración la propuesta del nuevo contrato del Consejero Delegado adecuado al Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, aprobado por la JGA 2022, y donde se establece el nuevo paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones y responsabilidades como único consejero ejecutivo en la actual estructura de gobierno corporativo. El Consejo de Administración aprobó dicho contrato en su sesión de 13 de septiembre de 2022.
- El seguimiento y evaluación de la incidencia de la crisis derivada del conflicto entre Rusia y Ucrania en las condiciones de los planes de incentivo a largo plazo vigentes.

- Durante la sesión de 12 de diciembre de 2022:
 - El seguimiento del nivel previsto de cumplimiento del segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023.
 - La propuesta relativa a un nuevo grupo de referencia y metodología de cálculo del RTA Relativo y a las escalas de logro para el segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 para cada métrica y el informe favorable sobre la propuesta del Anexo III del Reglamento del citado Plan. El Consejo de Administración aprobó el texto del citado Anexo III del Reglamento del Plan en su sesión de 14 de diciembre de 2022.
 - La toma de razón del listado de beneficiarios para este segundo ciclo.
- Durante la sesión de 13 de marzo de 2023:
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual y el segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2022. El Consejo de Administración ha evaluado el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 14 de marzo de 2023.
 - La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Consejero Delegado para el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2023, con respecto a la cuantía y al resto de condiciones de la misma. El Consejo de Administración ha aprobado esta propuesta en su sesión de 14 de marzo de 2023.
 - La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2022, para su evaluación y posterior aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2023. El Consejo de Administración ha aprobado dicho Informe en su sesión de 14 de marzo de 2023.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2022 será incorporada al Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Retribuciones, que se publicará en el mes de junio.

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

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

A este respecto, en el ejercicio social 2022, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con (i) la elaboración del Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros del ejercicio 2021, (ii) el diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, (iii) la preparación de los benchmarking retributivos sobre la remuneración de presidentes del consejo de administración, sin funciones

ejecutivas, y de consejeros ejecutivos con funciones plenas, (iv) la modificación de la Política de Remuneraciones y (v) la evaluación de las implicaciones en materia retributiva derivadas de la desvinculación del anterior Presidente Ejecutivo. En relación con esta última cuestión, la Comisión también ha contado con la asistencia de la firma Uría&Menéndez, que ha prestado asesoramiento jurídico en materia de gobierno corporativo y de pactos de no competencia post-contractual.

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

En relación con el anterior Presidente Ejecutivo, en el apartado B.10. se detalla las condiciones de la novación del contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito entre el Sr. Isla y la Sociedad, de fecha 17 de marzo de 2015 cuyo fin fue actualizar el pacto de no competencia post-contractual. Dado que el importe contemplado en esta actualización excedía lo previsto en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, en cuanto a los pagos por extinción de los contratos de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó, en su sesión de fecha 14 de diciembre de 2021, elevar a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, la propuesta de Novación del Contrato, cuya oferta fue aceptada por el Sr. Isla con fecha de 15 de marzo de 2022. La JGA 2022 aprobó este acuerdo con un 97,89% de votos a favor.

No se han producido otras desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio social 2022.

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

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones (en sus dos versiones aplicables) durante el ejercicio social 2022.

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

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

Las medidas aplicadas durante el ejercicio social 2022 para garantizar que la **aplicación** de la Política de Remuneraciones **atiende a los resultados** de la Sociedad **a largo plazo** han sido:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se ha compuesto de diferentes elementos retributivos que han consistido, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo o anual, y (iii) una retribución variable a largo plazo o plurianual.
- Durante el ejercicio social 2022, este elemento a largo plazo ha tenido un peso sobre la retribución total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) de, aproximadamente, un 40% para los consejeros ejecutivos.
- Los planes de retribución variable a largo plazo se han inscrito en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía.
- Una parte de esta retribución se ha concedido y se abonará en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos y de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
- El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención de los planes de incentivo a largo plazo, que suponen mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

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

Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas.

La Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2022 (en sus dos versiones que han resultado de aplicación) estableció un **equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables** de la remuneración de la siguiente manera:

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

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

Las **medidas** aplicadas durante el ejercicio social 2022 en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales podían tener una **repercusión material en el perfil de riesgos** de la Compañía fueron:

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

relaciones con los distintos grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar que se establece un adecuado alineamiento entre la definición y aplicación de la Política de Remuneraciones y las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex.

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

- El contrato de los consejeros ejecutivos incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración ante tales circunstancias y, además, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del incentivo a largo plazo previamente satisfecho, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, según ha quedado descrito en el apartado A.1. de este Informe.
- La Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, y la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que correspondan, según el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex aplicada en el ejercicio social 2022 fue aprobada por la JGA 2021, así como su posterior modificación, aprobada por la JGA 2022.

Las cantidades indicadas en el apartado A.1. son la única remuneración que perciben los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo durante el ejercicio social 2022, a excepción de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. Los consejeros no perciben otras remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, ni basados en los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, determinados componentes de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tiene relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En concreto, en el ejercicio social 2022:

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

Tal y como se indica a continuación, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó que la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022 se realizase en función de los siguientes criterios para el Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras:

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

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022 para el consejero ejecutivo, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta los niveles de consecución de objetivos y las escalas de logro asociadas a cada objetivo, con sus correspondientes pendientes (esto es, la relación entre el nivel de consecución y el nivel de pago):

- La cifra de ventas del Grupo Inditex ascendió a 32,569 millones de euros en el ejercicio social 2022, superando el escenario de cumplimiento máximo, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 125%.
- El margen de contribución alcanzó 5.520 millones de euros en el ejercicio social 2022, superando el escenario de cumplimiento máximo, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 125%.

En relación con estos resultados, debe destacarse el excelente desarrollo operativo del Grupo en un contexto de elevada volatilidad, incertidumbre, inflación de costes y tensiones en la cadena de suministro, lo que ha derivado en la necesidad de efectuar una gestión muy eficiente de la totalidad de las partidas integradas en los gastos operativos y particularmente, en una posición de inventario que equilibra un suficiente nivel de aprovisionamiento con un elevado grado de calidad en términos de éxito comercial.

Este desenvolvimiento operativo del Grupo ha absorbido el impacto del conflicto de Rusia – Ucrania, lo que ha implicado el cese de actividad comercial desde principio del ejercicio 2022 en ambos mercados, añadiéndose a la consecuente pérdida

relevante de ventas y, especialmente, de contribución al beneficio consolidado, un impacto contable negativo extraordinario de 231 millones de euros como se refleja específicamente en la Cuenta de Resultados del ejercicio 2022.

Destaca también la profundización en la transformación del espacio comercial del Grupo a través de numerosas actuaciones en términos de aperturas, cierres, absorciones y reformas, destinadas a crear un espacio privilegiado para la exposición de la oferta comercial en un marco de omnicanalidad y ecoeficiencia.

La solidez de la posición financiera del Grupo, superior, a fecha de cierre del ejercicio, a 10.000 millones de euros, es garantía de la solvencia financiera, de la cobertura de las necesidades de inversión que el desarrollo operativo de la Compañía pueda precisar, y de una política de remuneraciones atractiva y predecible para nuestros accionistas.

- En relación con los objetivos restantes, con un peso del 30%, la Comisión de Retribuciones ha considerado un grado de cumplimiento y un nivel de pago por estos objetivos del 125%. A este respecto, la Comisión de Retribuciones ha considerado lo siguiente:

- En cuanto a los avances relacionados con el desarrollo estratégico de la Sociedad, a lo largo del ejercicio 2022, el Grupo ha continuado impulsando su estrategia de integración entre *online* y tienda. En esta línea, el ejemplo más claro es la última imagen de tienda Zara, con espacios boutique destinados a colecciones específicas como Lencería, *Beauty* o *Athleticz*, que se combinan con la

introducción de nuevos procesos y mejoras tecnológicas en la experiencia de clientes como *Pay&Go*, el silo para pedidos *online* o el Modo Tienda. Aperturas como Madrid Plaza de España o Londres Battersea son espacios comerciales únicos proporcionando a los clientes una experiencia de compra diferenciada, en donde pueden optar por la visita y exploración directa o por navegar *online* por su interior, consultar el inventario disponible, pagar sin necesidad de pasar por caja o comprar *online* productos de la tienda y recogerlo en dos horas.

- Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Consejero Delegado, llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 14 de diciembre de 2022, previo informe de la Comisión de Nombramientos, habiendo recibido una alta calificación. En esta evaluación se ha destacado muy especialmente tanto su buena y rápida adaptación al cargo como su gestión, integradora y de compromiso compartido de los valores y la visión estratégica de la Compañía.

Se valora muy positivamente el refuerzo sistemático que ha llevado a cabo de las prácticas de buen gobierno corporativo, y que se ha traducido fundamentalmente en una mejora notable en las dinámicas de trabajo de las sesiones del Consejo y sus comisiones, impulsando el diálogo abierto y constructivo entre los consejeros, la interlocución directa con el equipo directivo y la transparencia informativa, a través de los avances periódicos que proporciona a los consejeros sobre la evolución del negocio.

- Durante el ejercicio social 2022, se ha seguido progresando hacia el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad conforme a la Hoja de Ruta vigente. Así:

- Crecimiento del número de artículos sostenibles, medido a través de los siguientes parámetros: (i) materias primas más sostenibles: algodón, lino, poliéster y fibras celulósicas y (ii) prendas bajo la etiqueta de sostenibilidad *Join Life*.

En 2022, más del 60% de nuestros productos cumplió con los requisitos *Join Life*, superando ampliamente el compromiso de que el 50% de nuestra colección fuese *Join Life* este año. Además, en 2022, el consumo de materias primas preferentes, atendiendo a la clasificación que establecen las organizaciones de referencia del sector como *Textile Exchange*, representan ya un 60 % sobre el total utilizado, un 43% más que en el ejercicio anterior.

- Número de auditorías y control de vertido de tintorerías (*wet processes*) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*): *The List, by Inditex* asegura el cumplimiento de las restricciones químicas del estándar de salud de producto *Clear to Wear* y del compromiso de Inditex para lograr el Vertido Cero de Sustancias no Deseadas (también conocido como Vertido Cero o Compromiso ZDHC, "*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*", por sus siglas en inglés). A lo largo del 2022 la Compañía ha adoptado la MRSL (lista de sustancias restringidas en fabricación) que regula la calidad de los vertidos de la fundación ZDHC, contribuyendo así a dar un

paso más en la convergencia del sector, facilitando el cumplimiento de requisitos de fabricación a los proveedores de productos químicos, así como a las instalaciones que hacen uso de los mismos. Del mismo modo, se ha integrado el programa *The List by Inditex* en la estrategia de control de productos químicos de la fundación ZDHC. Así, todo el sector podrá beneficiarse de información clave para determinar si un producto químico cumple tanto con los parámetros de vertido de la MRSL de esta organización, como de los requisitos legales de aplicación al artículo textil o de piel comercializados.

La verificación del cumplimiento del estándar GtW se evalúa de forma periódica, a través de auditorías ambientales que se realizan a los proveedores y fábricas que pertenecen a la cadena de suministro de Inditex y que realizan procesos húmedos. Estas auditorías son llevadas a cabo por auditores externos independientes. Durante el ejercicio social 2022 se han realizado 2.065 auditorías bajo este estándar.

- Porcentaje de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias) (*Zero Waste*): En el año 2022, la Compañía ha seguido avanzando en el programa de reducción de residuos generados internamente en las instalaciones de Inditex (*Zero Waste*). Así, durante el ejercicio, los residuos generados por unidad vendida se redujeron un 4% respecto a 2021. En 2022, el 92,2% de los residuos recogidos en nuestras instalaciones se enviaron a reutilización y reciclaje o valorización energética. Asimismo, se ha seguido avanzando en el programa para garantizar que los residuos de tienda son gestionados correctamente.
- Porcentaje de materiales de paquetería recogidos para su reciclaje o reutilización en la cadena de suministro (*Green to Pack*): En 2022, se ha conseguido que las cajas *Green to Pack* que se utilizan durante el transporte y distribución de nuestros productos contengan más de un 75% de cartón reciclado post-consumo.
- Porcentaje de consumo interno de energía renovable en las instalaciones de Inditex (sedes, centros logísticos y tiendas propias): En 2022 se ha alcanzado el objetivo de consumir el 100% de la electricidad de origen renovable en las instalaciones de la Compañía (incluye todas nuestras instalaciones propias -sedes, centros logísticos, fábricas y tiendas-), con la excepción de las oficinas internacionales).
- Grado de avance en el despliegue del proyecto "*Reusable shopping bag*": Durante el 2022, se ha continuado desplegando el proyecto "*Reusable shopping bag*", alcanzando los 59 mercados a fecha de cierre de ejercicio, con la consiguiente reducción en el volumen de bolsas utilizado.
- Grado de avance en la eliminación de plásticos de un solo uso a clientes: En 2022 se ha realizado un mapeo de todos los envases y embalajes que llegan a tienda, tanto elementos plásticos que acompañan a nuestros productos, como artículos de uso en tienda, eliminando o sustituyendo la gran mayoría de estos elementos.

Además, se sigue trabajando para sustituir aquellos envases y embalajes residuales y reforzar los mecanismos de control necesarios para evitar plásticos de un solo uso desde el origen, y su llegada a los almacenes y tiendas.

Por otra parte, la Compañía está participando en el proyecto (RE)SET de *The Fashion Pact*, que tiene por objeto el desarrollo de soluciones con materiales alternativos y reciclados para todos aquellos plásticos de un solo uso en la cadena de valor de la industria textil.

- Proyectos de innovación relacionados con la reciclabilidad textil: A través de la plataforma colaborativa *Sustainability Innovation Hub*, en 2022 la Compañía ha colaborado con más de 200 start-ups y ha participado en más de 30 pruebas piloto. Fruto de este trabajo de colaboración, destacan especialmente dos iniciativas que se han hecho realidad en 2022: (i) *Infinited Fiber*, con quién se ha firmado un compromiso de compra por más de 100 millones de euros, y (ii) la aportación realizada a *Circ*, una start-up innovadora que impulsa una tecnología disruptiva de reciclaje con el objetivo de generar nuevas fibras sostenibles para su utilización por la industria textil.

- Los avances en **gobierno corporativo**.

- Desde un punto de vista de composición y estructura de los órganos sociales, el ejercicio social 2022 ha sido el año en el que los cambios en la estructura organizativa aprobados por cooptación por el Consejo de Administración, en su reunión de fecha 29 de noviembre de 2021, han desplegado todos sus efectos, tras un período de transición prudente, culminando así el proceso ordenado y planificado de sucesión en la presidencia.

La estructura organizativa resultante ha contribuido a: (i) afianzar la diversidad en la tipología de consejeros, así como a reducir la antigüedad media en el cargo de los mismos, (ii) reforzar la representación femenina, superando el objetivo del 40% establecido para el 2022, (iii) separar definitivamente el cargo de Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Compañía, (iv) mantener la existencia de una composición equilibrada entre consejeros dominicales e independientes, dando cumplimiento, además, a los requerimientos de que los consejeros no ejecutivos representen una amplia mayoría del Consejo y que la proporción de consejeros independientes sea cuando menos igual al capital flotante de la sociedad, (v) el mantenimiento de los valores de Inditex y la continuidad del proyecto del socio fundador y primer accionista, al mismo tiempo que se produce un relevo generacional que asegura la estabilidad del proyecto por el amplio recorrido que tienen tanto el Consejero Delegado como la nueva Presidenta, (vi) el refuerzo de la experiencia en ámbitos como transformación digital, la sostenibilidad, el cumplimiento y gobierno corporativo y la relación con los reguladores, así como la gestión del liderazgo y la estrategia comercial, en particular, en el área de producto, diseño, innovación e imagen de marca, que constituyen prioridades estratégicas de la Compañía, (vii) al mismo tiempo, esta renovación gradual de consejeros ha resultado en un Consejo más joven, diverso, plural y con capacidad para abordar temas desde una óptica más actual y acorde a las expectativas y demandas de las nuevas generaciones de clientes y otros grupos de interés.

Teniendo en cuenta las citadas modificaciones de calado en la composición de los órganos de gobierno de Inditex, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de fecha 12 de mayo de 2022, una matriz de competencias. Dicha matriz se concibe como un instrumento que permite objetivar los criterios en el proceso de selección y nombramiento de consejeros, y que resulta muy útil de cara a la proyección de aspectos como la diversidad en el seno del Consejo, no sólo en términos de experiencia y conocimientos, sino también en aspectos como el género, la edad, la procedencia y los años de mandato (a los efectos de dar cumplimiento al principio de renovación progresiva).

Por otro lado, cabe destacar que esta nueva organización ha venido acompañada del cambio en el modelo de gestión de la Compañía, al crearse el Comité de Dirección con la intención de apoyar al Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, promoviendo un ambiente de toma de decisiones colegiadas, de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo internacionales. En 2022 el Comité de Dirección se ha reunido en 15 ocasiones, para abordar todos los aspectos relacionados con la operativa del negocio.

- En lo que se refiere a aspectos organizativos y de funcionamiento, el ejercicio social 2022 ha tenido además como principal característica el aumento en el número de sesiones celebradas por el Consejo de Administración (un total de 10, frente a las 7 mantenidas en el ejercicio anterior), combinando la celebración de reuniones presenciales con reuniones mixtas, con presencia física y en remoto de los consejeros a las reuniones. La agenda de asuntos tratados por los distintos órganos sociales de Inditex (debidamente planificada) se encuentra cada vez más marcada por la sostenibilidad.

Además, se ha intensificado el Plan de Formación de consejeros *ITX Board Academy*, puesto en marcha en 2021 por Secretaría General junto con las comisiones delegadas del Consejo competentes en estas materias.

- En lo que atañe a la Junta General de Accionistas, en el ejercicio 2022 se ha encargado a un asesor externo la revisión del cumplimiento de las normas, reglas y procedimientos que el Consejo de Administración de Inditex tiene establecidos en relación con (i) la publicación de la convocatoria, (ii) la gestión de los derechos de los accionistas, y (iii) la preparación y celebración de la JGA 2022. Como resultado de esta verificación, se emitió un informe sin salvedades.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y otros aspectos que han sido abordados en los correspondientes informes de gobierno corporativo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha llevado a cabo un análisis de la adecuación del sistema de Gobierno Corporativo, y ha evaluado positivamente dicho sistema, al considerar que la Sociedad ha alcanzado un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la CNMV en febrero de 2015, y modificado en junio de 2020, tal y como se desprende asimismo del apartado G. "Grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo", del Informe Anual

de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2022.

- Con respecto a los avances en *Compliance*, durante el ejercicio social 2022, se han desarrollado diversos proyectos e iniciativas, entre los que pueden destacarse los siguientes:
 - Se ha iniciado un proceso de revisión y actualización del Código de Conducta y Prácticas Responsables a fin de alinear sus contenidos, estructura y enfoque a las nuevas realidades y retos regulatorios, a los compromisos asumidos por la Compañía, especialmente en materia de sostenibilidad, así como a la transformación digital de la Sociedad. En línea con las buenas prácticas aplicables, en el proceso se está contando con la colaboración de distintas áreas de la Compañía, asesores externos y del Consejo Social de Inditex, como interlocutor principal con los diferentes grupos de interés del Grupo.
 - Se ha llevado a cabo la revisión y se ha iniciado la transformación del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y de los modelos de *Compliance* locales, en un Modelo Global de *Compliance*, con la finalidad de mejorar la eficiencia en la identificación de riesgos, su priorización y gestión. Con este objetivo, se ha llevado a cabo un análisis de la legislación, de los principales estándares internacionales y de buenas prácticas en materia de *Compliance*. Como parte del proyecto desarrollado durante el ejercicio, se ha ejecutado una revisión integral de la Matriz de Riesgos y Controles del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, de acuerdo con las novedades legislativas, la normativa interna y los cambios en la Organización.
 - Se han implementado diferentes iniciativas encaminadas a garantizar la adecuación y funcionamiento del Canal Ético a los nuevos requerimientos de la normativa y mejores prácticas aplicables. En concreto, se ha modificado el Reglamento del Comité de Ética con la finalidad de, entre otras, reforzar las funciones de supervisión y gestión de dicho órgano respecto del Canal Ético, incluir determinadas modificaciones en su operativa y dotarle, en aquellos casos que sea necesario de conformidad con la normativa aplicable, de la capacidad de constituir órganos locales análogos al Comité de Ética. Asimismo, se han monitorizado y analizado las sucesivas transposiciones nacionales de la Directiva (UE) 2019/1937 sobre Protección de Denunciantes a los efectos de garantizar la adecuación del Canal Ético a los requerimientos aplicables.
 - Por otra parte, durante el ejercicio 2022 se ha reformulado el Plan de Formación de *Compliance* para dar cabida tanto a las acciones de formación, concienciación y sensibilización destinadas a dar cobertura a los riesgos prioritarios de *Compliance* del Grupo como al rol de la Función de *Compliance* en la coordinación y gestión del denominado Plan Marco de Formación, que trata de ordenar y homogeneizar, bajo un mismo “paraguas”, la formación impartida por las principales áreas corporativas expuestas a riesgos de *Compliance*. En este contexto, con el objetivo de promover la cultura ética corporativa y el Sistema de *Compliance* del Grupo, durante el ejercicio 2022 se ha lanzado un curso global de formación de *Compliance* en “TraIn”, la plataforma de e-learning corporativa, que cuenta además con un espacio específico dedicado a “Cultura y

valores”. Dicho curso es de carácter obligatorio para un colectivo determinado de empleados del Grupo que, bien por el cargo o responsabilidad que ostentan, bien por el tipo de actividad que desempeñan, están expuestos a un mayor riesgo en materia de *Compliance*. Además, con el fin de reforzar la formación y sensibilización en la materia entre los terceros con los que Inditex mantiene relaciones comerciales, en 2022 se ha lanzado un curso específico de formación e-learning de *Compliance*, dirigido a los principales proveedores de producto del Grupo, presentes en más de 50 mercados. Este curso permitirá trasladar a dichos proveedores los principios y pautas de comportamiento que la Compañía espera de los mismos en el marco de la relación comercial o profesional con Inditex.

Además, durante el ejercicio social 2022, se ha continuado avanzando en la implantación de la *due diligence* de terceros, mediante la regularización de todos los proveedores ya existentes del Grupo, ampliando el conocimiento y control sobre los integrantes de la cadena de suministro productiva.

Durante el ejercicio social 2022, el Consejo de Administración ha aprobado la Política global de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o identidad de género en el trabajo y ha revisado y/o actualizado la Política de contratación del auditor de cuentas para la prestación de servicios distintos de auditoría de cuentas, la Política de Compras y Contrataciones, la Política de Sostenibilidad, la Política de Inversión en la Comunidad y el Reglamento interno de Conducta en el Mercado de Valores. Además, se han aprobado y/o revisado 4 procedimientos y 9 reglamentos de funcionamiento de comisiones o comités o estatutos de funciones internas.

- Respecto a los avances en materia de Diversidad e Inclusión, durante este año 2022, se ha seguido reforzando el conocimiento interno de la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo a través de distintas acciones formativas, así como con la participación activa del equipo de diversidad en distintas reuniones operativas en países. Además, se ha ampliado a todas las cadenas del Grupo la identificación de “Champions de Diversidad” para que actúen también como embajadores internos de la Política y de la estrategia de diversidad. Desde una perspectiva de formación, este año se ha creado un canal propio de Diversidad e Inclusión, para la plataforma e-learning TraIn, que permitirá tener todas las acciones formativas vinculadas al área en un mismo sitio y ordenadas por niveles, colectivos a los que va dirigida cada una y temáticas concretas. Este canal se ha lanzado en piloto a todos los *champions* y *changemakers* de la Compañía (unas 1.500 personas) y será público para todos los equipos del mundo en el ejercicio 2023. Este año 2022 también ha sido el año de la renovación GEEIS, nuestra certificación en igualdad de género en los departamentos y áreas corporativas, ampliando su alcance a certificación en el ámbito de diversidad, y se ha certificado por primera vez nuestro “hub” de países nórdicos. Todos los proyectos desarrollados, se han acompañado de 4 acciones de sensibilización y creación de consciencia: (i) 8 de marzo para igualdad de género, (ii) 21 mayo para la diversidad cultural y socio-étnica, (iii) la acción “I’m proud”, para el colectivo LGBTQI+ en julio y (iv) la 3ª edición de *Impact Week*, para la inclusión de personas con discapacidad en diciembre. A este último pilar de la estrategia

de diversidad de la Compañía, que es la inclusión de personas con discapacidad, este año 2022 se le ha dado un impulso directo con el compromiso de incorporar a 1.500 personas más en los equipos de todo el mundo, doblando así el número actual en los próximos 2 años, compromiso que se ha reforzado con la firma del *Charter del Global Business Disability Network* (GBDN) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El ejercicio 2022 ha sido un año de consolidación de la estrategia de Diversidad e Inclusión en sus cuatro ejes de actuación, lo que permite seguir reforzando los valores del respeto, la equidad y la no discriminación.

Por tanto, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó un nivel de pago global de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022 para el Consejero Delegado equivalente a un 125% del target, que supone 3.750 miles de euros (150% de su retribución fija anual).

La liquidación de la retribución variable anual correspondiente al Sr. Isla por el periodo del ejercicio social 2022 durante el que prestó sus servicios se detalla en el apartado B.10.

• Retribución variable plurianual o a largo plazo:

El 31 de enero de 2023 finalizó el segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 (en adelante, el **“Plan 2019-2023”**), aprobado por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2019.

A continuación, se detallan las características e importes correspondientes al segundo ciclo 2020-2023:

- Este ciclo se inició el 1 de febrero de 2020 y finalizó el 31 de enero de 2023.
- El importe del incentivo asignado en el segundo ciclo (2020-2023) al Consejero Delegado ascendía a:

Consejero Ejecutivo	Incentivo Target	=	Metálico	+	Acciones
Consejero Delegado	70% de la retribución fija anual		700 miles de euros		33.460 acciones

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo sería equivalente a un 185% del incentivo target indicado.

- Las métricas a las que está vinculado este ciclo, y sus ponderaciones, son las siguientes:

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

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

– Para BAI y MMTT:

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

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

– Para la evolución del RTA relativo:

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

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

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

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

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

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

Porcentaje de los residuos asimilables a urbanos	Porcentaje de los residuos nocivos se gestionen adecuadamente para su recuperación	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
< 85%	< 80%	0 %
85 %	80 %	50 %
88 %	82,5%	75 %
91 %	85 %	100 %
> 95%	> 88%	125 %

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

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

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

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

La entrega del incentivo se realizará durante el mes natural siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2022.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el correspondiente nivel de pago, el Consejo de Administración, en su sesión de 14 de marzo de 2023 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha tenido en cuenta los siguientes resultados:

- El crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables en el periodo del 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2023 ha sido del 13,3% anualizado. Este crecimiento está significativamente por encima del escenario de sobrecumplimiento establecido al inicio del ciclo.
- El BAI del Grupo en el ejercicio social 2022 asciende a 5.358 millones de euros. Este crecimiento está significativamente por encima del escenario de sobrecumplimiento establecido al inicio del ciclo.
- La posición del Retorno Total para el Accionista ("RTA") de Inditex se sitúa por debajo de la mediana del ranking por RTA del Grupo de Referencia. Por tanto, el nivel de pago es cero.
- Respecto al índice de sostenibilidad:
 - (i) El porcentaje de fábricas de la cadena de suministro de Inditex donde se llevan a cabo procesos húmedos tales como lavado, tintado y estampado que utilizan el estándar *The List, by Inditex* como referencia para la selección de productos químicos empleados en sus procesos, de acuerdo con las auditorías realizadas, supera el 55%, a 31 de enero de 2023.
 - (ii) El porcentaje de reducción de residuos generados internamente en los servicios centrales de Inditex y en todas

sus fábricas propias y centros logísticos, que son reciclados, valorizados y tratados adecuadamente para su recuperación, evitando que acaben en un vertedero, alcanza el 92,4% para residuos asimilables a urbanos y el 80,9% para residuos nocivos, a 31 de enero de 2023.

- (iii) El ratio de reducción de emisiones directas de gases de efecto invernadero en operaciones propias respecto al volumen de ventas total del Grupo se ha reducido en más del 8% desde 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2023.
- (iv) El porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B ha superado el 95% en el promedio de los tres años del ciclo.

La Comisión de Retribuciones ha evaluado los resultados con una visión completa de los logros alcanzados en el periodo del segundo ciclo para asegurar la coherencia del nivel de pago con los mismos, realizando un adecuado balance del desempeño de la Compañía y la protección de los intereses de sus accionistas. En concreto, y sin perjuicio de destacar el buen desempeño de las métricas de sostenibilidad, se ha valorado el nivel de consecución de las métricas financieras, significativamente por encima del escenario inicial de sobrecumplimiento:

- El crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables supera la tasa a largo plazo de entre el 4% y 6% que se esperaba en 2019 pre-pandemia COVID-19 (anunciada en el informe de resultados del ejercicio social 2019) y está 8 puntos porcentuales por encima del crecimiento alcanzado en el anterior ciclo 2019-2021 (5,28%).
- El BAI del Grupo en el ejercicio social 2022 asciende a 5.358 millones de euros, frente al BAI obtenido en el ejercicio anterior de 4.199 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 14% respecto de los niveles alcanzados en el ejercicio social 2019. Estos resultados se han alcanzado sin la operación de Rusia y Ucrania desde marzo de 2022. La proporción del BAI de Rusia y Ucrania sobre BAI total representaba un 10,1% en 2021 (ejercicio anterior al cierre del ciclo) y 8,5% en 2019 (punto inicial del ciclo).
- En relación con el Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo, por ser un hecho totalmente imprevisible en 2020 y con lógica incidencia en el valor de la acción, se ha evaluado el grado de exposición directa a Rusia y Ucrania de los componentes del *Dow Jones Retail Titans 30* que se tuvieron en cuenta al inicio del segundo ciclo del Plan 2019-2023. En concreto, se ha identificado que 21 compañías no tienen exposición directa, al no tener presencia comercial en Rusia y Ucrania, y las 8 compañías restantes tienen un grado de exposición medio o bajo. Inditex tenía un grado de exposición superior.

Observadas por geografía, estas conclusiones son aún más relevantes a efectos de comprender la diferente evolución del RTA para los distintos componentes del índice:

- De las 17 compañías norteamericanas que componían el *Dow Jones Retail Titans 30* a 1 de febrero de 2020 (y que representan un 59% del índice), 15 empresas (88%) no tienen exposición directa a Rusia y Ucrania y solo 2 de ellas, tienen exposición, aunque con un grado bajo. Este factor explica

parcialmente el mejor comportamiento del RTA de las compañías ubicadas en Estados Unidos y Canadá.

- De las 7 compañías con casas matrices en Asia-Pacífico y África (24% del índice), 3 de ellas no tienen exposición directa a Rusia y Ucrania, 3 tienen un grado de exposición bajo y sólo una tiene un grado de exposición medio.
- De las 5 compañías europeas (17% del índice), sólo 2 tienen un grado de exposición medio-alto a Rusia y Ucrania. El resto no tienen exposición directa o en un grado bajo

Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones propuso reconocer un grado de consecución global de los objetivos financieros del 116,7%, por encima del escenario inicial de sobrecumplimiento. Como resultado, el **nivel de pago global del incentivo asciende a 80% del incentivo** asignado en el escenario de sobrecumplimiento.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó los siguientes importes de incentivo:

Para el Consejero Delegado:

- Un incentivo en metálico por importe de 1.035 miles de euros.
- Un incentivo en acciones equivalente a 49.477 acciones.

La liquidación del incentivo correspondiente al Sr. Isla, en su condición de anterior Presidente Ejecutivo de la Compañía, se detalla en el apartado B.10.

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

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2022 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 12 de julio de 2022, en votación consultiva, como punto noveno del orden del día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.732.426.019	99,54 %
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	79.935.473	2,93 %
Votos a favor	2.652.490.546	97,07 %
Abstenciones	12.744.943	0,46 %
Votos en blanco	78	0,00 %

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

Para la determinación de la retribución devengada por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio social 2022, se han tenido en cuenta las cantidades fijadas en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 y en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones, tras la posterior modificación de la primera, aprobado por la JGA 2022. Estas cuantías se vienen aplicando desde el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011, excepto para el cargo de Presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas, que fue creado en el ejercicio social 2022. Los distintos conceptos y cantidades son los detallados en el apartado A.1.7 anterior.

Con arreglo a lo anterior, y de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administración y de sus Comisiones, en el ejercicio social 2022, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 3.230 miles de euros, de los cuales 100.000 euros corresponden al Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras, que ha desempeñado el cargo de consejero durante todo el ejercicio social 2022, y 16 miles de euros corresponden al Sr. Isla, por el desempeño del cargo de consejero en el periodo de transición comprendido desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo de 2022.

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

La retribución fija devengada por el Consejero Delegado por las funciones de alta dirección en el ejercicio social 2022 ascendió a 2.041 miles de euros. Este importe es el resultado de sumar las siguientes percepciones:

- Desde el 1 de febrero hasta el 11 de julio de 2022, las percepciones por este concepto fueron acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 para este cargo. Por tanto, en este periodo, la retribución fija devengada ascendió a 689 miles de euros.
- Desde la celebración de la JGA 2022 hasta el 31 de enero de 2023, estas percepciones han sido acordes con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones. Por tanto, en este periodo, la retribución fija devengada ascendió a 1.352 miles de euros.

Las percepciones se abonaron en 14 pagas e íntegramente en metálico.

En relación con el Sr. Isla, tal y como se anticipó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, las percepciones para el periodo comprendido

entre 1 de febrero y el 31 de marzo de 2022, fecha efectiva de su desvinculación, fueron acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 para este cargo. Por tanto, la retribución fija devengada por el Sr. Isla en el periodo indicado ascendió a 597 miles de euros (esta cuantía incluye las pagas por los meses de febrero y marzo y la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

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

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

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

Durante el ejercicio social 2022, no se han realizado actuaciones en este sentido.

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

Durante el ejercicio social 2022, no se han realizado aportaciones a los planes de previsión de aportación definida.

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

El Consejo de Administración de Inditex, en su reunión celebrada el 29 de noviembre de 2021, y previo informe de la Comisión de Nombramientos, adoptó por unanimidad, entre otros acuerdos, aceptar la renuncia presentada por D. Pablo Isla Álvarez de Tejera como miembro y Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de Inditex y como miembro y Presidente de su Comisión Ejecutiva. La desvinculación tuvo efectos a partir del 31 de marzo de 2022, momento hasta el cual el Sr. Isla continuó desempeñando sus funciones.

Como se anticipó en el apartado A.1.8. del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2021, con ocasión de la desvinculación del Sr. Isla como Presidente Ejecutivo de la Sociedad, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 14 de diciembre de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y tras un profundo proceso de análisis, la oferta de novación modificativa del Contrato de

Prestación de Servicios suscrito entre la Sociedad y el Sr. Isla en 2015 (el "**Contrato**"), con el objeto de actualizar el pacto de no competencia post-contractual previsto en el mismo, tanto en cuanto a una más amplia definición del alcance de la obligación de no competencia post-contractual del Sr. Isla (abarcando la comercialización de cualesquiera productos iguales, similares o complementarios a los comercializados por el Grupo Inditex, a través de canales on-line, y los servicios logísticos) como también, de manera correlativa, en lo referente a la compensación a abonar por la Sociedad (incrementada hasta un importe total equivalente a dos (2) anualidades de su retribución total objetivo) y al múltiplo aplicable a la penalidad prevista en caso de incumplimiento de dicha obligación (al duplo de la compensación percibida). La citada novación perseguía aumentar su efecto disuasorio y, de esta forma, mejorar la protección de los legítimos intereses de la Sociedad (la "**Novación del Contrato**"). La oferta fue aceptada por el Sr. Isla con fecha de 15 de marzo de 2022.

Según lo anterior, el importe total que la Sociedad debía abonar al Sr. Isla como contraprestación de su obligación de no competencia post-contractual, ascendía a la cantidad de diecinueve millones setecientos cuarenta mil euros (19.740.000,00.- €).

En todo caso, la suma de esta cantidad y la indemnización asimismo pactada por cese (el importe bruto equivalente a una (1) anualidad de su retribución fija establecida para el ejercicio social 2022, esto es, 3.250 miles de euros) en ningún caso excedía un importe igual a dos (2) anualidades de la retribución total máxima del Sr. Isla.

Al exceder el importe total de la compensación por la obligación de no competencia antes citado lo previsto en la entonces vigente Política de Remuneraciones, en cuanto a los pagos por extinción de los contratos de los consejeros ejecutivos, la efectividad de dicha Novación del Contrato quedó sometida a la condición suspensiva consistente en su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, con arreglo a lo previsto en el apartado 5 del artículo 529 *novodecies* de la LSC. La JGA 2022 aprobó la Novación del Contrato con un 97,89% de votos a favor.

Así, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, la Sociedad abonó al Sr. Isla en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de extinción de su Contrato los siguientes importes: (i) 3.250 miles de euros, en concepto de indemnización por terminación de la relación contractual, y (ii) 3.250 miles de euros, en concepto de compensación por su obligación de no competencia post-contractual. La Sociedad abonó al Sr. Isla los 16.490 miles de euros restantes en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha de celebración de la JGA 2022, de acuerdo con el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones.

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

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

Como se ha desglosado en el apartado B.3., este ciclo abarcó desde 1 de febrero de 2020 hasta el 31 de enero de 2023. Por tanto, en la fecha de desvinculación efectiva del Sr. Isla, esto es, el 31 de marzo de 2022, habían transcurrido 2 años y 2 meses de una duración total del periodo de devengo del citado ciclo, de 3 años. Dado que la forma de medición de las métricas asociadas a este ciclo (BAI, MMTT, RTA relativo e índice de sostenibilidad) consideraba el resultado a la fecha de su finalización, no fue posible determinar un grado de consecución preciso. Por tanto, el Consejo de Administración, acordó considerar como nivel de consecución a los efectos exclusivos de la liquidación anticipada, un grado de consecución de los objetivos *target*, a la luz de los favorables resultados de Inditex en el ejercicio social 2021. Así, el incentivo *target*, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta la fecha de desvinculación, ascendería a 980 miles de euros y 46.859 acciones.

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

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

- Liquidación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022.

El Consejo de Administración consideró realizado con éxito el traspaso de funciones del Sr. Isla a la Presidenta del Consejo de Administración (no ejecutiva) y al Consejero Delegado. Adicionalmente, las ventas, en relación con el resultado alcanzado en los mismos meses del ejercicio social previo, siguieron mejorando. Por estas razones, el Consejo de Administración acordó considerar un grado de cumplimiento máximo del incentivo (125% del *target*). Como resultado, el importe de la liquidación anticipada de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2022, prorrateado por el tiempo transcurrido desde el inicio del ejercicio social (1 de febrero de 2022) hasta la fecha de desvinculación (31 de marzo de 2022), ascendió a 788 miles de euros.

- Liquidación de la parte proporcional devengada de la retribución fija del ejercicio social 2022 correspondiente a las pagas extraordinarias.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021 y según consta en el Contrato del Sr. Isla, el importe de la retribución fija anual por sus funciones ejecutivas se abonaba en 14 pagas. Como resultado, en el

periodo que transcurre desde el 1 de febrero y 31 de marzo de 2022 correspondió abonar 2 pagas devengándose asimismo la parte proporcional de las pagas extraordinarias que se hubieran abonado en los meses de julio y diciembre. Esta última cantidad ascendió a 132 miles de euros.

Por último, a efectos informativos, se detallan las características del sistema de previsión social del que ha sido beneficiario el Sr. Isla y el importe de los fondos acumulados.

Desde 2011 hasta el 31 de enero de 2015, el Sr. Isla participó en un plan de previsión de aportación definida, instrumentado a través de una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora de reconocido prestigio que opera en el mercado español (en adelante, la “Póliza”).

Las aportaciones al plan de previsión de aportación definida se realizaron hasta la indicada fecha a cargo de Inditex, por una sola vez, en los meses de septiembre de cada uno de los años a los que se refiere el párrafo anterior. El importe de dichas aportaciones anuales era el equivalente al 50% del salario fijo satisfecho, en cada ejercicio, por Inditex al Sr. Isla.

Durante el ejercicio social 2022, al igual que en los ejercicios precedentes desde el año 2015, no se han realizado aportaciones al plan de previsión del Sr. Isla.

De acuerdo con las condiciones de la Póliza, en caso de baja en Inditex previa a la edad de jubilación, el Sr. Isla mantendría el 100% de los derechos sobre los fondos acumulados en la Póliza. No obstante, al tratarse de un compromiso por pensiones, el Sr. Isla o sus causahabientes, según proceda, no podrán hacer efectivo estos derechos hasta que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por la Póliza. Las contingencias generales que se contemplan son la jubilación (normal o anticipada), incapacidad permanente en activo (en los grados de total/absoluta y gran invalidez) y fallecimiento en activo. Excepcionalmente, también se considerarán los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración.

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

A 31 de enero de 2023, los fondos acumulados ascendían a 9.838 miles de euros.

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

La JGA 2022, a propuesta del Consejo de Administración, adoptó el acuerdo relativo a la modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, en cuyo apartado

3. han quedado definidos los aspectos fundamentales del nuevo paquete retributivo y demás condiciones contractuales básicas que deben ser aplicadas al Consejero Delegado en la nueva estructura de gobierno corporativo.

En el contexto de desvinculación del anterior Presidente Ejecutivo y de refuerzo de su pacto de no competencia post-contractual explicado en el apartado B.10 anterior, la Comisión de Retribuciones también estimó conveniente revisar las condiciones contractuales del Sr. García Maceiras, como Consejero Delegado, en relación precisamente con la cláusula de blindaje y de no competencia post-contractual, teniendo en cuenta que al evaluar las condiciones establecidas para el Sr. Isla en su Contrato y en la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2021, a efectos de la no concurrencia post-contractual, éstas se habían determinado insuficientes para proteger los intereses de Inditex.

En la actualización de estas condiciones la Comisión de Retribuciones también tuvo en cuenta:

- Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en España.
- La práctica de mercado en el Ibex-35, en relación con las indemnizaciones por terminación de la relación y las cláusulas de no competencia post-contractual.

En consecuencia, en el Texto Vigente de la Política de Remuneraciones se fija la indemnización bruta que corresponda abonar en los casos identificados en la misma, en un importe equivalente a dos (2) anualidades, calculada sobre la retribución fija y variable anual del Consejero Delegado para el año en curso. En esta indemnización por extinción del contrato, se entenderá incluida la compensación de la obligación de no competencia post-contractual.

En todo caso, la citada indemnización respeta los límites de importes máximos de los pagos por extinción de contrato de los consejeros ejecutivos contemplados en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Por otro lado, en relación con el Presidente Ejecutivo, la Comisión de Retribuciones, en su sesión de 13 de diciembre 2021, acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta de Novación del Contrato del Sr. Isla, según se ha detallado en el apartado B.10., a fin de reforzar el pacto de no competencia post-contractual. Dicha propuesta fue aceptada y formalizada en marzo de 2022, y aprobada en la JGA 2022.

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

El Texto vigente de la Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.

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

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

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

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

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

No existen remuneraciones en especie.

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

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

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

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

C. Anexo III estadístico del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Industria de Diseño Textil, S.A.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/01/2023

CIF: A-15075062

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

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

Anexo estadístico del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas

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

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

	Número	% sobre emitidos
Votos emitidos	2.732.426.019	99,54 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	79.935.473	2,93 %
Votos a favor	2.652.490.546	97,07 %
Abstenciones	12.744.943	0,46 %
Votos en blanco	78	0,00 %

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	Dominical	Desde 1/04/2022 hasta 31/01/2023
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Ejecutivo	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	Dominical	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
DÑA. ANNE LANGE	Independiente	Desde 1/02/2022 hasta 31/01/2023
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	Desde 1/02/2022 hasta 31/03/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	834	-	-	—	—	—	-	-	834	—
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100	-	-	2.041	3.750	1.035	-	-	6.926	712
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	100	-	200	-	-	-	-	80	380	380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100	-	150	-	-	-	-	28	278	250
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100	-	150	-	-	-	-	22	272	300
DÑA. ANNE LANGE	100	-	150	-	-	-	-	-	250	250
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	16	-	—	597	788	1.402	22.990	-	25.793	9.985

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

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumento	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	61.854	61.854			49.477	49.477	29,27	1.448	12.377	0	0
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	68.562	68.562								68.562	68.562
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025			71.472	71.472							
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	120.172	120.172			46.859	46.859	19,88	932	73.313		
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	116.568	116.568			24.418	24.418	19,88	485	92.150		

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)					
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2022			Ejercicio 2021		
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados		
	D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	-	-	9.838	-	9.422	-	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Sin datos										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad				Importe de los fondos acumulados			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2022		Ejercicio 2021	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021				
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	834				834					
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	6.926	1.448			8.374					
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100					
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380					
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100				100					
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300					
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278				278					
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300					
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300				300					
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272				272					
DÑA. ANNE LANGE	250				250					
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	25.793	1.417			27.210					
TOTAL	35.833	2.865			38.698					

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

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018	
Consejeros Ejecutivos (miles €)										
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	8.374	1.022 %	746	0 %	0	0 %	0	0 %	0	
D. PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	27.210	119 %	12.443	111 %	5.885	-5 %	6.209	-35 %	9.489	
Consejeros Externos (miles €)										
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	834		0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100	
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380	0 %	380	0 %	380	15 %	330	0 %	330	
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100	0 %	100	
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	0 %	300	0 %	300	20 %	250	0 %	250	
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278	11 %	250	-8 %	273	-9 %	300	0 %	300	
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0 %	300	0 %	300	0 %	300	0 %	300	
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300	0 %	300	8 %	277	11 %	250	87 %	134	
D. EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272	(9) %	300	0 %	300	0 %	300	0 %	300	
DÑA. ANNE LANGE	250	0 %	250	0 %	250	762 %	29	0 %	0	
Resultados consolidados de la Sociedad (millones €)	5.358	28 %	4.199	200 %	1.401	-70 %	4.681	6 %	4.428	
Remuneración media de los empleados (miles €)	25	9 %	23	28 %	18	-18 %	22 %	10 %	20 %	

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 14 de marzo de 2023.

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

Sí

No

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/01/2023]

CIF: [A-15075062]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX (ARTEIXO) LA CORUÑA]

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.732.426.019	99,54

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	79.935.473	2,93
Votos a favor	2.652.490.546	97,07
Votos en blanco	78	0,00
Abstenciones	12.744.943	0,46

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	Presidente Dominical	Desde 01/04/2022 hasta 31/01/2023
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Consejero Delegado	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/02/2022 hasta 31/03/2022
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	Consejero Dominical	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Doña ANNE LANGE	Consejero Independiente	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Consejero Otro Externo	Desde 01/02/2022 hasta 31/01/2023

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	834								834	
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100			2.041	3.750	1.035			6.926	712
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	16			597	788	1.402	22.990		25.793	9.985
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100								100	100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	100		200					80	380	380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100								100	100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	100		150					50	300	300
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100		150					28	278	250
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100		150					50	300	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100		150					50	300	300
Doña ANNE LANGE	100		150						250	250
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	100		150					22	272	300

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	61.854	61.854			49.477	49.477	29,27	1.448	12.377		
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	68.562	68.562					0,00			68.562	68.562
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025			71.472	71.472			0,00				
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Segundo ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023	120.172	120.172			46.859	46.859	19,88	932	73.313		
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Primer ciclo (2021-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	116.568	116.568			24.418	24.418	19,88	485	92.150		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	Largo Plazo 2021-2025											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA					9.838	9.422		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	834				834						834
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	6.926	1.448			8.374						8.374
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	25.793	1.417			27.210						27.210
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100						100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380						380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100				100						100

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300						300
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278				278						278
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300						300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300				300						300
Doña ANNE LANGE	250				250						250
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272				272						272
TOTAL	35.833	2.865			38.698						38.698

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	8.374	n.s	746	-	0	-	0	-	0
Don PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	27.210	118,68	12.443	111,44	5.885	-5,22	6.209	-34,57	9.489
Consejeros externos									
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	834	-	0	-	0	-	0	-	0
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	380	0,00	380	0,00	380	15,15	330	0,00	330
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	0,00	300	0,00	300	20,00	250	0,00	250
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	278	11,20	250	-8,42	273	-9,00	300	0,00	300
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	300	0,00	300	8,30	277	10,80	250	86,57	134
Don EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	272	-9,33	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300
Doña ANNE LANGE	250	0,00	250	0,00	250	762,07	29	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Resultados consolidados de la sociedad									
	5.358	27,60	4.199	199,71	1.401	-70,07	4.681	5,71	4.428
Remuneración media de los empleados									
	25	8,70	23	27,78	18	-18,18	22	10,00	20

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[14/03/2023]

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

[] Si
[✓] No