

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/01/2014

C.I.F.

A-15075062

DENOMINACIÓN SOCIAL

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX, (ARTEIXO) LA CORUÑA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

La política de retribución de los Consejeros persigue remunerar a éstos de forma adecuada a la responsabilidad asumida y dedicación prestada, procurando que dicha retribución sea adecuada en función de las exigencias del mercado, según el art. 28.2 del Reglamento del Consejo. Además, y en el caso concreto de los Consejeros Externos, se dispone que "el Consejo velará para que el importe de la retribución del consejero externo sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia."

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

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

A.1.2 Cambios más significativos en la política retributiva respecto a la aplicada en el ejercicio anterior

No se prevé que la política retributiva vaya a sufrir modificaciones significativas durante 2014 con relación a la aplicada durante 2013. Se aporta información complementaria sobre este extremo en el apartado E.1 de este Informe.

A.1.3 Criterios utilizados para establecer la política de remuneración

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

En 2014, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha establecido la política retributiva en función de los siguientes criterios:

- Moderación: las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la empresa y al modelo de negocio, siempre bajo el principio de que no sean ni excesivas, ni insuficientes, para evitar asumir riesgos inadecuados.
- Transparencia: la información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.
- Alineación con los objetivos estratégicos del Grupo a través de dos componentes de retribución variable, uno a corto y otro a largo plazo.

- Responsabilidad social corporativa y sostenibilidad medioambiental: los avances en responsabilidad social y medioambiental corporativa son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.
- Alineación con los intereses de los accionistas: el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Presidente y Consejero Ejecutivo, y otros empleados clave del Grupo, está basado en acciones y vinculado al Retorno Total para el Accionista (RTA).
- Evolución del mercado y de los competidores en materia retributiva.

A.1.4 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar el mix retributivo

La retribución de los Consejeros por sus funciones como tales está íntegramente compuesta por componentes fijos. El paquete retributivo del Presidente y Consejero Ejecutivo se compone de un elemento fijo, un elemento de retribución variable a corto plazo o anual y un elemento de retribución variable a largo plazo o plurianual, en efectivo y en acciones. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.

En un escenario de cumplimiento de objetivos target, el peso de la retribución variable sería superior al 60% de la compensación total.

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, la retribución variable representaría más de un 70% de la compensación total, con un mayor peso del elemento a largo plazo.

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el asesoramiento de Towers Watson, llevó a cabo las siguientes actuaciones:

1. Una revisión de la política de remuneraciones del Presidente y Consejero Ejecutivo mediante un análisis comparativo, determinando como mercado de referencia de Inditex los grupos de comparación descritos en el apartado E.2.
2. Con el objeto de diseñar el Plan de Incentivo a Largo Plazo descrito en los apartados A.4 y E de este Informe, un estudio sobre las prácticas de mercado en incentivos a largo plazo en Estados Unidos y en Europa y, en concreto, en España, con referencia a un grupo de compañías internacionales del sector retail. Durante el proceso, la Comisión involucró a la Dirección General de Finanzas y a la Dirección de Recursos Humanos.

Tras analizar las distintas referencias sobre cada uno de los temas a tratar, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones eleva sus propuestas al Consejo de Administración y éste a su vez, cuando es preciso de conformidad con la legislación aplicable, a la Junta General.

A.2.2 Mandato dado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De acuerdo con el art. 32.3 de los Estatutos y el art. 15.2 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes responsabilidades básicas en relación con las retribuciones y la política retributiva:

- Proponer al Consejo: La política de retribución de los consejeros y altos directivos y la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Informar al Consejo, con carácter previo a su celebración, sobre los contratos de personal con cláusulas de garantía o blindaje para casos de despido o cambios de control.
- Informar anualmente al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente y Consejero Ejecutivo.
- Informar los sistemas y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos.
- Elaborar y elevar al Consejo de Administración para su aprobación el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

A.2.3 Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

El art. 32 de los Estatutos Sociales y el art. 15.1 del Reglamento del Consejo establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará integrada por un mínimo de 3 y un máximo de 7 consejeros externos, que deberán ser en su mayoría consejeros independientes.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son nombrados por el Consejo de Administración a propuesta de la propia Comisión, que también designa a su Presidente, de entre los miembros de ésta que sean independientes.

A 31 de enero de 2014, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es:

- Presidente: D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós (externo independiente).
- Vocales: D. José Arnau Sierra (externo dominical), D^a. Irene R. Miller (externo independiente), D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres (externo independiente), D. Nils Smedegaard Andersen (externo independiente) y D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña (externo independiente).
- Secretario no miembro: D. Antonio Abril Abadín.

Esta composición se mantiene a la fecha de aprobación del presente Informe.

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este Informe, los aspectos principales del funcionamiento de la Comisión se incluyen en el apartado E.3.

A.2.4. Decisiones sobre política retributiva

Durante el ejercicio 2013, los asuntos más relevantes tratados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de "retribuciones" han sido:

- El diseño e implantación del Incentivo a Largo Plazo, aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión y elevado a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2013 con relación al Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones.
- El Informe sobre las condiciones de contratación y retribuciones de la alta dirección del Grupo Inditex.
- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio 2013, con respecto a la cuantía y resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 11 de junio de 2013.
- La elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio 2012. Dicho informe, tras ser aprobado por el Consejo de Administración, se sometió a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas el 16 de julio de 2013, como punto séptimo del Orden del Día.
- La relación de beneficiarios del Plan de Incentivo a Largo Plazo dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Presidente y Consejero Ejecutivo, y otros empleados clave del Grupo Inditex.
- La evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración, de los Consejeros, de las Comisiones de Supervisión y Control y del desempeño de sus funciones por el primer ejecutivo.

En el apartado E.4, se completa la referencia a las actividades de la Comisión durante 2013.

A.2.5. Asesoramiento externo

La Comisión de Nombramientos y 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.

En 2013, Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, asesoró a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la revisión de la política de remuneración del Presidente y Consejero Ejecutivo, en el diseño de los Planes de Incentivo a Largo Plazo y en la elaboración de este Informe.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

De conformidad con el artículo 33 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros consistirá en una remuneración fija anual para cada uno de ellos, cuya cuantía decidirá la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General establezca.

Este sistema supone el reconocimiento de la Junta General de Accionistas como órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad social, en particular en materia de remuneraciones, y garantiza la máxima transparencia de dicha remuneración. Así, en los ejercicios sociales 2005, 2006, 2008 y 2011, la Junta General de Accionistas acordó la mencionada retribución, con los porcentajes de votos a favor que a continuación se expresan: a) 2005: 99,98%; b) 2006: 99,99%; c) 2008: 99,96%; d) 2011: 99,59%.

Con efectos desde 1 de febrero de 2011 y con vigencia indefinida hasta que se adopte otro acuerdo al respecto, la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 fijó la retribución de los Consejeros.

A continuación se detallan las cantidades, totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí:

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

Adicionalmente, D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós percibe una retribución fija anual de 80 miles de euros por el desempeño del cargo de Administrador en la sociedad del Grupo Inditex, Zara UK, Ltd.

A excepción de la remuneración del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, los importes reflejados constituyen la única remuneración que perciben los Consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo. No se abonan dietas de asistencia, beneficios o retribución variable, sin perjuicio del reembolso a los consejeros externos de los gastos de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

Adicionalmente, la retribución fija del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio 2014 fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 18 de marzo de 2014, en un importe de 3.250 miles de euros, el mismo acordado en su día para el ejercicio 2013.

Esta retribución fija se determina en función de los siguientes criterios:

- La experiencia y la contribución personal al puesto.
- La coherencia con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisface en el mercado en compañías comparables. Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras a mantener un equilibrio retributivo adecuado.
- El salario fijo establecido para el 2014 es el mismo que se estableció para el ejercicio 2013.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Las cantidades indicadas en el apartado A.3 anterior son la única remuneración que perciben los Consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo, a excepción de la remuneración del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

Los componentes variables de la retribución del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección son:

1. Retribución variable a corto plazo o anual

Está diseñada para incentivar el cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos anuales que establezca la Sociedad y que son consistentes con su estrategia a medio y largo plazo.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado que la determinación de la retribución variable anual para el ejercicio social 2014 se realice en función de los siguientes criterios: las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad; el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente y Consejero Delegado; el cumplimiento de los planes de expansión, medido por el incremento de superficie comercial en metros cuadrados, de acuerdo con los objetivos del Grupo; los avances en las políticas de responsabilidad social corporativa y los avances en políticas medioambientales, medido por la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y por el número de auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals).

Una vez finalizado el ejercicio 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el cumplimiento de dichos criterios y elevará al Consejo de Administración una propuesta para la determinación del importe exacto de la retribución variable anual.

Esta retribución variable a corto plazo se abona en metálico.

La retribución variable anual para el ejercicio 2014, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Administración de fecha 18 de marzo de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, será del 100% del salario fijo, 3.250 miles de euros. En caso de sobrecumplimiento, podrá llegar hasta un máximo del 120% del salario fijo.

2. Retribución variable plurianual o a largo plazo

En fecha 12 de marzo de 2013, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un plan de retribución diferida o incentivo a largo plazo, para los próximos cuatro años, dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Presidente y Consejero Ejecutivo, y otros empleados clave del Grupo Inditex, consistente en un Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo (cuyas características principales se recogen en el apartado E.5) y un Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones (cuyas características principales se describen en el apartado E.6) y acordó elevar el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones a la Junta General de Accionistas, que lo aprobó en su sesión de fecha 16 de julio de 2013.

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este Informe, la información sobre el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo y el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones se completa en los apartados E.5 y E.6.

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

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los consejeros, salvo el Presidente y Consejero Ejecutivo, no son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la Sociedad. Desde 2011, el Presidente y Consejero Ejecutivo participa 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 son a cargo de Inditex y se efectúan por una sola vez en el mes de septiembre de cada año. El importe de dichas aportaciones anuales es el equivalente al 50% del salario fijo satisfecho, en cada ejercicio, por Inditex para el Presidente y Consejero Ejecutivo.

En caso de baja en Inditex previa a la edad de jubilación (voluntaria o no), el Presidente y Consejero Ejecutivo mantendrá el 100 % de los derechos sobre los fondos acumulados en la Póliza. No obstante, al tratarse de un compromiso por pensiones, el Presidente y Consejero Ejecutivo o sus beneficiarios, 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.

Estas prestaciones son independientes de aquéllas a las que tuviera derecho el Presidente y Consejero Ejecutivo en virtud de otros conceptos.

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

Explique las indemnizaciones

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

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y

el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28.3 del Reglamento del Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes de los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos:

(i) Duración

Los contratos de alta dirección son de duración indefinida.

(ii) Plazos de preaviso

Tanto en caso de extinción del contrato por desistimiento de Inditex, como en el supuesto de dimisión voluntaria, 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) Cláusulas de garantía

En el supuesto de que la relación contractual se extinga por desistimiento de Inditex, por despido improcedente o nulo o por dimisión motivada en determinadas causas (entre éstas, la de un cambio de control en la Sociedad, siempre que a la vez tenga lugar una renovación significativa de los órganos rectores de la Sociedad o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal), el alto directivo o consejero ejecutivo tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de dos años de retribución total, tomando como base las percepciones del último año trabajado. A la fecha de aprobación del presente informe, 12 altos directivos, incluido el Presidente y Consejero Ejecutivo, contaban con estas cláusulas en sus contratos.

(iv) Pacto de no concurrencia y exclusividad

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

Con respecto al pacto de no concurrencia post-contractual, y para todos los miembros del Consejo de Administración con independencia de su tipología, el punto 3 del artículo 23 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." No obstante, el precepto dispone que el Consejo de Administración podrá dispensar al Consejero saliente de esta obligación o acortar el periodo de su duración.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

- La compensación total del Presidente y Consejero Ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo o anual y (iii) una retribución variable a medio y largo plazo o plurianual. Este elemento a largo plazo tiene un peso del 26% de la compensación total (fijo + variable a corto plazo + variable a medio y largo plazo) para un escenario de cumplimientos de objetivos target y del 37% en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos.

- Los planes de retribución variable a medio y largo plazo, se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Un parte de esta retribución se concede y se abona en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas.

La política retributiva establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de la siguiente manera:

- El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, según se ha descrito en el apartado A.1.4. anterior.

- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.

- No existen remuneraciones variables garantizadas.

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

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable del examen y análisis de la política retributiva de los Consejeros y altos directivos y de su aplicación. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por seis Consejeros, cinco Consejeros Independientes y el Vicepresidente y coinciden con los miembros de la Comisión de Auditoría y Control. Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es miembro del Comité de Auditoría y Control y, a su vez, la Presidenta del Comité de Auditoría y Control es miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Comité de Auditoría y Control y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

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

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede proponer al Consejo de Administración, y éste acordar, la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.

- Además, la Comisión puede proponer incluso, si concurren circunstancias excepcionales como las citadas, la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s y la interposición de las reclamaciones que por la vía judicial correspondan.

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este Informe, las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses se describen en el apartado E.7.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

A la fecha de elaboración de este Informe, no están previstas variaciones en los principios básicos de la política retributiva de los Consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, ni en los de la política retributiva del Presidente y Consejero Ejecutivo descritos en este Informe, que continuarán aplicándose en ejercicios futuros, salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de circunstancias sobrevenidas, ya sea por razones regulatorias, económicas, estratégicas, de gobierno corporativo o de otra índole. Con tal propósito, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, continuarán revisando periódicamente los principios de la política retributiva aplicable en la Sociedad.

En concreto, con relación a los componentes de la retribución del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección:

a) Retribución fija

La retribución fija continuará representando una proporción significativa de la retribución total, según se ha indicado en el apartado A.3 del Informe.

b) Retribución variable anual

La retribución variable anual se aprobará anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con arreglo a los criterios, que han quedado detallados en el epígrafe 1. "Retribución variable anual" del apartado A.4 de este Informe.

c) Retribución variable plurianual

Continuará consistiendo en el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo y en el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, cuyas características principales se han indicado en el apartado A.4 del Informe.

d) Prestaciones de previsión y riesgo

No se prevén modificaciones en la política de aportaciones al plan de previsión de aportación definida, descrita en el apartado A.5 del Informe.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

A la fecha actual, no están previstas variaciones sustanciales en el proceso de toma de decisiones descrito en el apartado A.2, con relación a la configuración de la política de remuneraciones para los ejercicios futuros, salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de circunstancias sobrevenidas, ya sea por razones regulatorias, económicas, estratégicas, de gobierno corporativo o de otra índole.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La retribución variable plurianual está compuesta por el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo y el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones que tienen una duración de tres y cuatro años, respectivamente, cuyas características principales han quedado indicadas en el apartado A.4. y el apartado E. Ambos Planes constituyen herramientas de gestión y mecanismos para alinear la retribución con el éxito de la estrategia del modelo de negocio, con los intereses de los accionistas y favorecer la creación de valor a largo plazo.

Además, el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones incentivará comportamientos que eviten la asunción excesiva de riesgos, dado que la cotización de la acción recoge no sólo la evolución de la Compañía sino una predicción del crecimiento y los riesgos que deberá afrontar la Compañía.

En cuanto a los incentivos creados para reducir la exposición a riesgos excesivos se estará, además, a lo dispuesto en el apartado A.13 de este Informe.

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

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

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

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

La política de retribución de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada aplicada durante 2013 coincide íntegramente con la indicada en el apartado A.3 del Informe.

En el ejercicio 2013, el importe agregado devengado por los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 1.760 miles de euros, de los cuales 100 miles de euros corresponden al Presidente y Consejero Ejecutivo.

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

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

a) Retribución fija

La retribución fija del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por acuerdo de fecha 11 de junio de 2013.

Durante el ejercicio 2013, la retribución fija del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 3.250 miles de euros, lo que supone una proporción significativa de su retribución total.

b) Retribución variable a corto plazo o anual

El desempeño de la actividad realizada por el Presidente y Consejero Ejecutivo es evaluado anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que informa al Consejo de Administración sobre dicha evaluación, conforme al artículo 32.e) de los Estatutos Sociales y al artículo 15.2.f) del Reglamento del Consejo de Administración. En este proceso de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el soporte de la Dirección General de Finanzas. Tal y como se determinaba en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de Inditex de fecha 11 de junio de 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado en su proceso de evaluación los siguientes criterios: el cumplimiento de los objetivos ligados a las ventas y al margen de contribución, en iguales proporciones, fijados en el presupuesto de la Sociedad; el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente y Consejero Delegado; el cumplimiento de los planes de expansión y los avances en políticas medioambientales y de responsabilidad social corporativa.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en fecha 18 de marzo de 2014, la determinación del importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2013 en un importe de 3.000 miles de euros, según se indica en el apartado D. de este informe.

c) Retribución variable plurianual

Durante el ejercicio 2013, no se ha producido el devengo de retribución variable plurianual.

d) Prestaciones de previsión y riesgo

La aportación al plan realizada por Inditex durante el ejercicio 2013 ascendió a 1.625 miles de euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
PABLO ISLA ALVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
JOSE ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	Independiente	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
EMILIO SARACHO RODRIGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
GARTLER, S.L.	Dominical	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
IRENE RUTH MILLER	Independiente	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
JUAN MANUEL URGOITI LÓPEZ DE OCAÑA	Independiente	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.
NILS SMEDEGAARD ANDERSEN	Independiente	Desde 01/02/2013 hasta 31/01/2014.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
PABLO ISLA ALVAREZ DE TEJERA	3.250	100	0	3.000	0	0	0	0	6.350	
JOSE ARNAU SIERRA	0	100	0	0	0	100	0	80	280	
AMANCIO ORTEGA GAONA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	0	100	0	0	0	100	0	50	250	

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
EMILIO SARACHO RODRIGUEZ DE TORRES	0	100	0	0	0	100	0	0	200	
GARTLER, S.L.	0	100	0	0	0	0	0	0	100	
IRENE RUTH MILLER	0	100	0	0	0	100	0	7	207	
JUAN MANUEL URGOITI LÓPEZ DE OCAÑA	0	100	0	0	0	100	0	43	243	
NILS SMEDEGAARD ANDERSEN	0	100	0	0	0	100	0	0	200	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

PABLO ISLA ALVAREZ DE TEJERA

Sistema Retributivo: Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
13/09/2013	0	0	0,00	---	0	26.000	0,00	3 años

Condiciones: Los indicados en el apartado A.4. de este informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
PABLO ISLA ALVAREZ DE TEJERA	1.625		5.103	

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	0	80	0	0	0	0	0	0	80	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PABLO ISLA ALVAREZ DE TEJERA	6.350	0	0	6.350	0	0	0	0	6.350		1.625
JOSE ARNAU SIERRA	280	0	0	280	0	0	0	0	280		0
AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0	0	100	0	0	0	0	100		0
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	250	0	0	250	80	0	0	80	330		0
EMILIO SARACHO RODRIGUEZ DE TORRES	200	0	0	200	0	0	0	0	200		0
GARTLER, S.L.	100	0	0	100	0	0	0	0	100		0
IRENE RUTH MILLER	207	0	0	207	0	0	0	0	207		0
JUAN MANUEL URGOITI LÓPEZ DE OCAÑA	243	0	0	243	0	0	0	0	243		0
NILS SMEDEGAARD ANDERSEN	200	0	0	200	0	0	0	0	200		0
TOTAL	7.930	0	0	7.930	80	0	0	80	8.010		1.625

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

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	535.020.391	85,83%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	4.312.633	0,81%
Votos a favor	527.173.494	98,53%
Abstenciones	3.534.264	0,66%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

E.0. Introducción al Informe

La información contenida en el presente informe se refiere al periodo del 1 de febrero de 2013 al 31 de enero de 2014 (ejercicio social 2013) y ofrece datos pormenorizados de la política retributiva del Consejo de Administración de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, "Inditex", "la Sociedad", "la Compañía" o "el Grupo", indistintamente) e incluye además información sobre la política retributiva en los ejercicios 2014 y siguientes.

Este informe ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 ter de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores; en la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en relación con el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas y en el artículo 28, apartados 3 y 4 del Reglamento del Consejo de Administración de Inditex.

El Consejo de Administración de Inditex acordó, en sesión celebrada el día 18 de marzo de 2014, aprobar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2013. Está previsto que este informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

E.1. Información complementaria al apartado A.1.2. de este Informe

En fecha 12 de marzo de 2013, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un plan de retribución diferida o incentivo a largo plazo, para los próximos cuatro años, dirigido

a miembros del equipo directivo, incluido el Presidente y Consejero Ejecutivo, y otros empleados clave del Grupo Inditex, consistente en: (i) un Plan de incentivo a largo plazo en efectivo (en adelante, "Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo") y (ii) un Plan de incentivo a largo plazo en acciones (Plan de "performance shares") (en adelante, "Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones"), consistente en dos ciclos independientes entre sí, y acordó elevar el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones a la Junta General de Accionistas, que lo aprobó en su sesión de fecha 16 de julio de 2013. La información sobre estos Planes viene detallada en el epígrafe 2. "Retribución variable plurianual" del apartado A.4. de este Informe. En el ejercicio 2013, se puso en marcha el primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones y está previsto que, durante el ejercicio 2014, se produzca la puesta en marcha del segundo ciclo.

E.2. Información complementaria al apartado A.2.1. de este Informe

Los grupos de comparación determinados como mercado de referencia de Inditex fueron:

- Dow Jones Retail Titans 30 Index.
 - Las compañías incluidas en la lista publicada por Barrons sobre los mejores CEOs del mundo para 2013.
 - FTSE Eurotop 100.
 - Muestra de 20 compañías seleccionadas con los siguientes criterios:
 - Las empresas multinacionales de mayor tamaño en España.
 - Compañías de referencia en el sector retail en Europa y Estados Unidos.
 - Otras compañías cuyo negocio tiene un nivel de complejidad similar y cuya capitalización bursátil y facturación están en un rango entre 0,5 y 2 veces los parámetros de Inditex.
- Dichas compañías fueron las siguientes: Unilever, SAP, LVMH, eBay, Santander, L'Oréal, CVS Caremark, Telefónica, Nike, Diageo, Starbucks, Reckitt Benckiser, Hermes, Gap, Coach, Macys, Ralph Lauren, The Limited, Bed Bath & Beyond y Mark & Spencer.

E.3. Información complementaria al apartado A.2.3. de este Informe

La Comisión de Nombramientos y 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 solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas en el ámbito de sus competencias. En todo caso, se reunirá, de ordinario, una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

Durante el ejercicio 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en cuatro ocasiones, con una asistencia del 100% de sus miembros.

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

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2014, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, cuatro reuniones, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el ejercicio.

E.4. Información complementaria al apartado A.2.4. de este Informe

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2013, será incorporada al Informe anual de actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se publicará en el mes de junio, formando parte de la Memoria Anual del ejercicio 2013.

E.5. Información complementaria al apartado A.4., epígrafe 2 "Retribución variable plurianual" de este Informe

Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo: Sus características principales son:

- Es un bonus plurianual en metálico del cual, una vez transcurrido un período de tiempo de tres años y verificado el cumplimiento de unos objetivos concretos, se abonará su totalidad o un porcentaje en función del grado de consecución de dichos objetivos, pudiendo ser el porcentaje del 0% si no se alcanzan los objetivos mínimos establecidos.
- Tiene dos periodos de cómputo. El primero de ellos, desde el 1 de febrero de 2013 al 31 de enero de 2015 y el segundo, desde el 1 de febrero de 2013 al 31 de enero de 2016.
- Se estructura en una única concesión, con dos momentos de pago, un pago inicial, en el mes de mayo de 2015, y un pago final, en el mes de mayo de 2016.
- La consecución de los objetivos se medirá a través de dos métricas identificables y cuantificables:
- Crecimiento de EBIT (earnings before interest and taxes): valor de la cifra de beneficios, antes de impuestos e intereses, en un determinado periodo de tiempo.
- Crecimiento de Ventas en mismas tiendas: información publicada por la Compañía, expresada en términos porcentuales, que refleja el incremento de ingresos operativos bajo un perímetro constante.
- Cada una de las métricas tendrá una ponderación del 50%.
- Con la finalidad de calcular el incentivo conseguido para cada nivel de consecución de objetivos para el Presidente y Consejero Ejecutivo, se ha determinado una escala de logro para cada una de las métricas que es la siguiente:
 - a) Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo ("nivel de cumplimiento mínimo") supone el pago de un incentivo del 50% (3.000 miles de euros).
 - b) Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo ("nivel de cumplimiento target") supone el pago de un incentivo del 75% (4.500 miles de euros).
 - c) Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo ("nivel de cumplimiento máximo") supone el pago de un incentivo del 100% (6.000 miles de euros).
 - d) Un nivel de cumplimiento superior al 125% del objetivo ("nivel de cumplimiento sobrecumplimiento") supone el pago de un incentivo del 125% (7.500 miles de euros).

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

- Para el Presidente y Consejero Ejecutivo, la retribución anualizada para un nivel de cumplimiento target, ascendería a 1.500 miles de euros.

- Para la generación de los derechos otorgados a los Beneficiarios de este Plan se requiere la permanencia en la Compañía hasta la finalización del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo, como norma general.

E.6. Información complementaria al apartado A.4., epígrafe 2 "Retribución variable plurianual" de este Informe

Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones: Sus características principales son:

- Es un bonus plurianual en acciones, que consta de dos ciclos temporales de tres años, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo se extiende desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016. El segundo ciclo abarca desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2017.
- El número de acciones que se entregará a cada beneficiario dependerá de la evolución bursátil de Inditex comparada con la de las empresas comprendidas en el grupo de referencia en relación con el parámetro del Retorno Total para el Accionista ("RTA"), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.
- El grupo de referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil Dow Jones Retail Titans 30, el 1 de julio de 2013, en el caso del primer ciclo, y el 1 de julio de 2014, en el caso del segundo ciclo.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de julio de 2013 (en el primer ciclo temporal del plan), y al 1 de julio de 2014 (en el segundo ciclo temporal del plan), sin incluir en el cómputo los citados días.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 30 de junio de 2016 (en el primer ciclo temporal del plan), y al 30 de junio de 2017 (en el segundo ciclo temporal del plan), incluyendo ambos días en el mencionado cómputo.
- A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
- A la finalización de cada ciclo temporal del plan (30 de junio de 2016, en el caso del primer ciclo, y 30 de junio de 2017, en el segundo ciclo), se calculará el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. Las compañías de este Grupo de Referencia, excluida Inditex, se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. A continuación se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia. El porcentaje de acciones a entregar se calculará de acuerdo con los siguientes parámetros:
 - a) Si el RTA de Inditex iguala o supera el percentil 75 del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será del 100%.
 - b) Si el RTA de Inditex es al menos igual al RTA de la mediana del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será del 30%.
 - c) Si el RTA de Inditex se sitúa entre el RTA de la mediana del Grupo de Referencia y el RTA del percentil 75 del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será calculado por interpolación lineal entre los valores del RTA correspondientes.
 - d) Si el RTA de Inditex es inferior al RTA de la mediana del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será del 0%.
- Para tener derecho a recibir las acciones correspondientes al Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, el beneficiario deberá haber permanecido ininterrumpidamente en activo en Inditex o en una sociedad del Grupo desde la fecha en que se le comunica su condición de beneficiario hasta la fecha de finalización de cada ciclo temporal del plan.
- En virtud del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, el Presidente y Consejero Ejecutivo podría recibir hasta un máximo de 60.000 acciones, de las cuales, hasta un máximo de 26.000 acciones corresponden al primer ciclo de dicho Plan.
- Mediante acuerdo del Consejo de Administración de fecha 13 de septiembre de 2013, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se reconoció al Presidente y Consejero Ejecutivo la condición de Beneficiario del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo y del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones. Durante 2014, está prevista la puesta en marcha del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones.

Con la finalidad de que la Sociedad disponga de las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones y dentro del ámbito de la autorización para la adquisición derivativa de acciones propias concedida al Consejo de Administración por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2013, la Sociedad ha adquirido 450.000 acciones propias, representativas del 0,072% del capital social.

E.7. Información complementaria al apartado A.13. de este Informe

En relación con las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses, el artículo 32 del Reglamento del Consejo (www.inditex.com) define los casos de "conflictos de interés" y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones. Los artículos 31, 34 y 35 del Reglamento del Consejo regulan la prestación de servicios profesionales en empresas competidoras, el uso de los activos sociales, la utilización de información no pública de la Sociedad con fines privados y el aprovechamiento de las oportunidades de negocio de la Sociedad. Por otro lado, el artículo 37, bajo el título "Deberes de información del consejero", dispone los aspectos concretos sobre los que el Consejero deberá informar a la Compañía.

Además, el artículo 1 del Reglamento del Consejo 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 y con las debidas matizaciones, los artículos 30 (deber de confidencialidad); 32 (conflictos de interés), en lo concerniente al deber de información a la Sociedad; 33 (uso de activos sociales); 34 (información no pública); 35 (oportunidades de negocios), y 36 (prohibición de prevalimiento del cargo).

Asimismo, y con respecto a los accionistas significativos, el artículo 38 del Reglamento del Consejo establece las reglas ante "Transacciones con consejeros y accionistas significativos".

Entre las facultades que tiene atribuidas la Comisión de Nombramientos y Retribuciones figura la de informar en relación con las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés, las operaciones con personas vinculadas o que impliquen el uso de activos sociales y, en general, sobre las materias contempladas en el capítulo IX del Reglamento del Consejo. A la vista de dicho informe, corresponde al Consejo de Administración aprobar, en su caso, la transacción.

Por otra parte, el Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas a los Mercados de Valores, en su artículo 5, señala los principios que deben regir la actuación de las personas afectadas por el mismo en relación con conflictos de interés (independencia, abstención y confidencialidad) y establece que estas personas deberán comprometerse por escrito a actuar con independencia en sus actividades y a poner en conocimiento de la Dirección de Cumplimiento Normativo aquellos conflictos de interés a que estén sometidas por causa de sus actividades fuera del Grupo, sus

relaciones familiares, su patrimonio personal, o por cualquier otro motivo con proveedores, agentes y franquiciados, asesores externos, etc.

Adicionalmente, el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo, en su apartado 4.8, establece la actuación de los empleados de Inditex ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía y establece las situaciones que deben ser comunicadas al Comité de Ética.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 18/03/2014.

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

Sí

No