

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DE EJERCICIO

31/01/2015

C.I.F. A-15.075.062

Denominación Social:

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.)

Domicilio Social:

Avda. de la Diputación, Edificio Inditex, 15142 Arteixo (A Coruña)

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.

La información contenida en el presente informe se refiere al periodo del 1 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015 (ejercicio social 2014) 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 sociales 2015 y siguientes.

Este informe ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de acuerdo con lo dispuesto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC); en la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; 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 art. 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 17 de marzo de 2015, aprobar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2014. Está previsto que este informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

En caso de que este Informe sea aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas, se entenderá que se aprueba igualmente la política de remuneraciones de consejeros descrita en este Informe para los tres próximos ejercicios a los efectos de lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014.

A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO 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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.**
- **Criterios utilizados 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 lo dispuesto en el art. 28.2 del Reglamento del Consejo de Administración. 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 los siguientes:

- 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 de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior

Durante el ejercicio social 2015, se adaptará la normativa interna de la Compañía a las recientes novedades legislativas y a las nuevas recomendaciones de buen gobierno corporativo, tras la publicación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, de reforma de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo y el nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Al margen de lo anterior, salvo lo dispuesto en el apartado A.5 de este Informe, no se prevé que la política de remuneraciones vaya a sufrir modificaciones significativas durante 2015 con relación a la aplicada durante 2014.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, este Informe contiene la política de remuneraciones de consejeros para los tres próximos ejercicios.

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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establece la política de remuneraciones 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.
- 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 los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (*mix* retributivo).

La retribución de los Consejeros, en cuanto 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/o 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 estándar 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 dado a la comisión de retribuciones, su composición 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 y mandato dado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de retribuciones se regulan en los arts. 32.3 de los Estatutos Sociales y 15.2 del

Reglamento del Consejo de Administración.

Durante el ejercicio social 2014 y el tiempo transcurrido en el ejercicio social 2015, hasta la fecha de aprobación del presente informe, los asuntos más relevantes tratados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de “retribuciones” han sido los siguientes:

- 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 social 2014, con respecto a la cuantía y resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 18 de marzo de 2014.
- La elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio social 2013. Dicho informe, tras ser aprobado por el Consejo de Administración, se sometió a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas el 15 de julio de 2014, como punto 9º del Orden del Día, y obtuvo el voto favorable del 98,90% de los accionistas.
- El informe sobre la relación de beneficiarios del segundo ciclo del 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 Inditex.
- La evaluación anual del Consejo de Administración, de los Consejeros Independientes, del Consejero “otro externo”, del Vicepresidente, de las Comisiones de Supervisión y Control y del desempeño de sus funciones por el Primer Ejecutivo.
- La revisión del contrato del Presidente y Consejero Ejecutivo y de las condiciones básicas de los contratos y la política de 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 social 2015, con respecto a la cuantía y resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 17 de marzo de 2015.
- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio social 2014, para su elevación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2014, será incorporada al Informe anual de actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se publicará en el mes de junio como parte de la Memoria Anual del ejercicio social 2014.

A.2.2. Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Los arts. 32 de los Estatutos Sociales y 15.1 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete 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 2015 y a la fecha de este informe, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

- Presidente: D. Rodrigo Echenique Gordillo (externo independiente).
- Vocales: D. José Arnau Sierra (externo dominical), Dña. Irene Ruth Miller (externo independiente), D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós (otro externo), D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres (externo independiente) y D. Nils Smedegaard Andersen (externo independiente).
- Secretario no miembro: D. Antonio Abril Abadín.

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 social 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 5 ocasiones, con la asistencia en todas ellas de la totalidad 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 social 2015, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el ejercicio.

A.2.3. 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.

Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, asesoró a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 529 *septdecies* LSC, la política de remuneraciones de los consejeros deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en cuanto tales, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de cada consejero.

De conformidad con el art. 33 de los Estatutos Sociales de Inditex, la retribución de los Consejeros consistirá en una remuneración fija anual para cada uno de ellos, cuya cuantía decidirá la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General establezca. Este sistema supone el reconocimiento de la Junta General de Accionistas como órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad social, en particular en materia de remuneraciones, garantiza la máxima transparencia de dicha remuneración y supone que, durante la vigencia de la política de remuneraciones, cualquier aumento de la remuneración de los consejeros en cuanto tales deberá ser acordado por la Junta General de Accionistas. Así, en los ejercicios sociales 2005, 2006, 2008 y 2011, la Junta General acordó la mencionada retribución, con los porcentajes de votos a favor que a continuación se expresan: a) 2005: 99,98%; b) 2006: 99,99%; c) 2008: 99,96%; d) 2011: 99,59%.

En la actualidad, 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 en las siguientes cantidades, totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí:

- Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de 100 miles de € por el desempeño de su cargo;
- El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 80 miles de €;
- Los Presidentes 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 €; 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 €.

Además, D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós percibía una retribución fija anual de 80 miles de € por el cargo de consejero en la sociedad del Grupo, Zara UK, Ltd. Dado que el consejero presentó su renuncia a este

cargo en fecha 31 de diciembre de 2014, el consejero ha percibido en el ejercicio 2014, 73 miles de € por este concepto, como se indica en el apartado D de este Informe.

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 de los gastos de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

Por otra parte, y tal como ha sido anteriormente indicado, el Presidente y Consejero Ejecutivo percibe una Retribución Fija por el ejercicio de sus funciones de alta dirección que se establece en función de los siguientes criterios:

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

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

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

En concreto, para el ejercicio 2015, la Retribución Fija fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 17 de marzo de 2015, en un importe de 3.250 miles de €. Este importe se mantiene invariable desde el ejercicio 2013.

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

En particular:

- **Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.**
- **Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.**
- **Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).**
- **Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.**

- **El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.**
- **En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.**

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Las cantidades indicadas en el apartado A.3 anterior son la única remuneración que perciben los Consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable.

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

1. Retribución variable a corto plazo o anual

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

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

Los objetivos cualitativos tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo.

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

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas y analizados, en primer término, por el Comité de Auditoría y Control, así como sobre el grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y 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 Nombramientos y Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación

efectiva con el desempeño profesional del Presidente y Consejero Ejecutivo, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

A efectos de la política de remuneraciones de consejeros aplicable para los tres próximos ejercicios, el importe objetivo de la retribución variable anual del Presidente y Consejero Ejecutivo, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos, será equivalente a un 100% de la Retribución Fija. Los objetivos tendrán asociada una escala que permita recompensar el sobrecumplimiento de objetivos hasta un límite, de manera que la retribución variable anual podría alcanzar, como máximo, el 120% del salario fijo.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Presidente y Consejero Ejecutivo, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio, y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio social 2015, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado que la determinación de la retribución variable anual se realice en función de los siguientes criterios: un 70% en función de las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad y el 30% restante, en función de los siguientes criterios: el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente y Consejero Ejecutivo; 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*).

Para el ejercicio 2015, esta retribución variable a corto plazo se abona en metálico.

La retribución variable anual para el ejercicio social 2015, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Administración de 17 de marzo de 2015, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos (*target*), sería del 100% del salario fijo, 3.250 miles de €. En caso de sobrecumplimiento, podría llegar hasta un máximo del 120 % del salario fijo.

2. Retribución variable plurianual o a largo plazo

En concreto, en el ejercicio social 2015, está vigente el plan de incentivo a largo plazo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 12 de marzo de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Este plan, aprobado para los 4 años siguientes, está dirigido a miembros del equipo

directivo, incluido el Presidente y Consejero Ejecutivo, y otros empleados del Grupo Inditex, y consiste en un Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo y un Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones (cuyas características principales se describen en los apartados 2.1 y 2.2, respectivamente). El Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones fue aprobado por la Junta General de Accionistas el 16 de julio de 2013.

2.1. 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 (periodo por tanto ya concluido) y el segundo, desde el 1 de febrero de 2015 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 alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos del Presidente y Consejero Ejecutivo, se ha determinado una escala de logro para cada una de las métricas que es la siguiente:
 - Un nivel de cumplimiento inferior al 50% del objetivo supone que no se abona incentivo alguno.
 - Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo (“nivel de cumplimiento mínimo”) supone el pago de un incentivo del 50% (3.000 miles de €).
 - Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo (“nivel de cumplimiento *target*”) supone el pago de un incentivo del 75% (4.500 miles de €).
 - Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo (“nivel de

cumplimiento máximo”) supone el pago de un incentivo del 100% (6.000 miles de €).

- 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 €).

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

2.2. 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:
 - Si el RTA de Inditex iguala o supera el percentil 75 del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será del 100%.
 - 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%.
 - 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.
 - 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.
- Mediante acuerdos del Consejo de Administración de fechas 13 de septiembre de 2013 y 16 de septiembre de 2014, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se reconoció al Presidente y Consejero Ejecutivo la condición de Beneficiario (i) del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Efectivo y del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones y (ii) del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, respectivamente.
- En virtud del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, el Presidente y Consejero Ejecutivo podría recibir hasta un máximo de 130.000 acciones correspondientes al primer ciclo del Plan y hasta un máximo de 122.180 acciones correspondientes al segundo ciclo del Plan.

La Junta General de Accionistas de fecha 15 de julio de 2014 acordó el desdoblamiento del número de acciones de la Sociedad, mediante la reducción del valor nominal de las acciones de quince céntimos de euro (0,15 €) a tres céntimos de euro (0,03 €) por acción, en la proporción de

cinco acciones nuevas por cada acción antigua, sin variación en la cifra de capital social.

A efectos aclaratorios, dicha Junta General de Accionistas hizo constar “*que las referencias al número de acciones contenidas en el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2013 bajo el punto Quinto del Orden del Día, relativo a la aprobación de un plan de incentivo a largo plazo en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el consejero ejecutivo, y otros empleados clave del Grupo Inditex, así como en cualesquiera otros acuerdos adoptados en desarrollo o ejecución de éste, deberán entenderse referidas en lo sucesivo al resultado de multiplicar por cinco el número de acciones en cuestión.*”

- Por lo tanto, el número máximo de acciones indicado para el Presidente y Consejero Ejecutivo, en relación con su participación en el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, se ha calculado considerando el efecto de la operación de desdoblamiento.

Con la finalidad de que la Sociedad disponga de las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios 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 un total de 3.500.000 acciones propias, representativas del 0,112% del capital social.

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

En próximos ejercicios, la Junta General de Accionistas, podrá aprobar nuevos sistemas de retribución variable a largo plazo, a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 hasta el 31 de enero de 2015, el Presidente y Consejero Ejecutivo ha participado 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 han venido realizando a cargo de Inditex, por una sola vez en el mes de septiembre de cada año. El importe de dichas aportaciones anuales ha sido el equivalente al 50% del salario fijo satisfecho, en cada ejercicio, por Inditex al Presidente y Consejero Ejecutivo.

Durante el ejercicio 2015, no se realizarán aportaciones al plan de previsión del Presidente y Consejero Ejecutivo, sin perjuicio de que por decisión del Consejo de Administración éstas puedan reanudarse en un ejercicio posterior.

En caso de baja en Inditex previa a la edad de jubilación, 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 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, la Póliza contempla también la posibilidad de cobrar la prestación de jubilación desde los 65 años de edad, cuando no se haya podido acceder a la jubilación en la Seguridad Social, así como la anticipación del cobro de la prestación de jubilación por extinción de la relación laboral y pase a situación de desempleo, a causa de la extinción de la personalidad jurídica de la empresa, despido colectivo, despido objetivo y concurso de acreedores. Estas prestaciones son independientes de aquéllas a las que tuviera derecho el Presidente 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
<p>A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 249 y 529 <i>octodecies</i> de la LSC y el art. 28.3 del Reglamento del Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes del contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Presidente y Consejero Ejecutivo:</p>
<p>(i) Duración</p> <p>El contrato del Presidente y Consejero Ejecutivo es de duración indefinida.</p>
<p>(ii) Plazos de preaviso</p> <p>Tanto en caso de extinción del contrato por determinadas causas imputables a Inditex, como en el supuesto de desistimiento voluntario del Presidente y 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.</p>
<p>(iii) Cláusulas de garantía o blindaje</p> <p>El Presidente y Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a dos anualidades, calculada sobre la retribución fija establecida para el año en curso, en los supuestos en que el contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Presidente y Consejero Ejecutivo motivada en determinadas causas (entre éstas, la de un cambio de control en la Sociedad, siempre que se plantee dentro de los seis meses siguientes al acaecimiento de tal hecho, y 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).</p> <p>Por otro lado, al margen del Presidente y Consejero Ejecutivo, 14 altos directivos y directivos cuentan con cláusula de garantía, en los supuestos en los que su relación laboral común o de alta dirección se extinga por desistimiento de Inditex, por despido improcedente o nulo o por dimisión motivada en determinadas causas (entre éstas, la de un cambio de control en la Sociedad, siempre que se plantee dentro de los seis meses siguientes al acaecimiento de tal hecho, y 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). En tales supuestos, el alto directivo o directivo tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a dos anualidades calculada sobre la retribución fija y variable establecida para el año en curso.</p>
<p>(iv) Pacto de exclusividad y abstención de competencia post-contractual</p>

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

Con respecto al pacto de abstención de competencia post-contractual, y para todos los miembros del Consejo de Administración con independencia de su tipología, el art. 23.3 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que “el consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social análogo al de la Sociedad durante el plazo de dos años.”

(v) Cláusula de reembolso

De conformidad con lo previsto en el apartado A.13 del presente Informe, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al Presidente y 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 Presidente y Consejero Ejecutivo habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, la Sociedad podrá reclamarle el exceso así percibido.

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 existe.

- 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 tengan 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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos
<p>Las medidas para garantizar que la política retributiva atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 largo plazo o plurianual. Este elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 25% de la compensación total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) para un escenario de cumplimientos de objetivos *target* y del 35% en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos.

- Los planes de retribución variable a largo plazo, se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Una parte de esta retribución se concede y se abona en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del Presidente y Consejero Ejecutivo y 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, tanto anual como plurianual, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

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

- La Comisión de 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.
- Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones coinciden con los miembros del Comité 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:

- El contrato del Presidente y Consejero Ejecutivo incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración ante tales circunstancias.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede proponer al Consejo de Administración, y éste acordar, la cancelación y/o devolución del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.
- Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 en su caso correspondan.

En relación con las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de interés, el art. 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 arts. 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 art. 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 art. 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 arts. 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 art. 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 art. 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 INDITEX, sus relaciones familiares, su patrimonio

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

Adicionalmente, 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.

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 en su condición de tales, 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.

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.

En caso de que este Informe sea aprobado, con carácter consultivo, por la Junta

General de Accionistas de Inditex, se entenderá que se aprueba igualmente la política de remuneraciones de consejeros descrita en los apartados anteriores para los tres próximos ejercicios a los efectos de lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014.

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. 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 en su condición de tales aplicada durante 2014 coincide íntegramente con la indicada en el apartado A.3 del Informe.

En el ejercicio social 2014, el importe agregado devengado por los Consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 1.735 miles de €, de los cuales 100 miles de € 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 18 de marzo de 2014.

Durante el ejercicio 2014, la retribución fija del Presidente y Consejero Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 3.250 miles de €, lo que supone una proporción significativa de su retribución total.

b) Retribución variable a corto plazo o anual

El desempeño de la actividad del Presidente y Consejero Ejecutivo se evalúa anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que informa al Consejo de Administración sobre dicha evaluación, conforme a los arts. 32.e) de los Estatutos Sociales y 15.2.f) del Reglamento del Consejo de Administración.

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

Tal y como se estableció en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de Inditex del ejercicio social 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado en su proceso de evaluación 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 Ejecutivo; 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*).

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 17 de marzo de 2015, un grado de consecución global del 80%, equivalente a un importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2014 de 2.600 miles de €. El detalle se incluye en el apartado D.2. de este informe.

c) Retribución variable plurianual

De conformidad con lo indicado en el apartado A.4 del Informe, el 31 de enero de 2015 finalizó el primer periodo de cómputo del Incentivo a Largo Plazo en Efectivo. De acuerdo con la consecución de los objetivos (determinada según las métricas y la escala de logro indicadas), se ha devengado un pago inicial de 1.980 miles de euros, cuya liquidación se efectuará en el mes de mayo. El detalle sobre el nivel de consecución se incluye en el apartado D.2.

d) Prestaciones de previsión y riesgo

Durante el ejercicio 2014, la aportación al plan de previsión de aportación definida realizada por Inditex ascendió a 1.625 miles de €.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	Ejecutivo	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
D. José Arnau Sierra	Dominical	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
D. Amancio Ortega Gaona	Dominical	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	Otro externo	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Independiente	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
Gartler, S.L.	Dominical	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
Dña. Irene Ruth Miller	Independiente	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
D. Nils Smedegaard Andersen	Independiente	Desde 01/02/2014 hasta 31/01/2015
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	Independiente	Desde 01/02/2014 hasta 10/06/2014
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Independiente	Desde 15/07/2014 hasta 31/01/2015

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	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	3.250	100	0	2.600	1.980	0	0	0	7.930	6.350
D. José Arnau Sierra	0	100	0	0	0	100	0	80	280	280
D. Amancio Ortega Gaona	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	0	100	0	0	0	100	0	23	223	250
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	0	100	0	0	0	100	0	0	200	200
Gartler, S.L.	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
Dña. Irene Ruth Miller	0	100	0	0	0	100	0	50	250	207
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	0	36	0	0	0	36	0	0	72	243
D. Nils Smedegaard Andersen	0	100	0	0	0	100	0	0	200	200
D. Rodrigo Echenique Gordillo	0	55	0	0	0	55	0	27	137	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

D. Pablo Isla Álvarez 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 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio				
13/09/2013	130.000	130.000	0	3 años	0	0	0	0				
Condiciones de ejercicio: Las indicadas en el apartado A.4 de este Informe.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de acciones	Precio	Importe	Precio de ejercicio (€)	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	
-	-	-	-	-	-	-	-	130.000	130.000	0	3 años	
Otros requisitos de ejercicio: -												

D. Pablo Isla Álvarez de Tejera Sistema Retributivo: Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones												
Fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio				
16/09/2014	0	0	0	0	122.180	122.180	0	3 años				
Condiciones de ejercicio: Las indicadas en el apartado A.4 de este Informe.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas	Opciones al final del ejercicio 2014				

							y no ejercidas				
Nº de acciones	Precio	Importe	Precio de ejercicio (€)	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio
-	-	-	-	-	-	-	-	122.180	122.180	0	3 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	1.625	1.625	6.994	5.103

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Nombre	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
-	-	-	-

Nombre	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
-	-	-	-	-

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	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	0	73	0	0	0	0	0	0	73	80

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre												
Fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014						Opciones asignadas durante el ejercicio 2014					
	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio			Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio		
-	-	-	-	-			-	-	-	-		
-												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de acciones	Precio	Importe	Precio de ejercicio (€)	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
-	-	-	-	-

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Nombre	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
-	-	-	-

Nombre	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
-	-	-	-	-

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 €.

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 2014 sociedad	Total Retribuci ón metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	7.930	0	0	7.930	0	0	0	0	7.930	6.350	1.625
D. José Arnau Sierra	280	0	0	280	0	0	0	0	280	280	0
D. Amancio Ortega Gaona	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	223	0	0	223	73	0	0	73	296	330	0
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
Gartler, S.L. (representada por Dña. Flora Pérez Marcote)	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
Dña. Irene Ruth Miller	250	0	0	250	0	0	0	0	250	207	0
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	72	0	0	72	0	0	0	0	72	243	0
D. Nils Smedegaard Andersen	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
D. Rodrigo Echenique Gordillo	137	0	0	137	0	0	0	0	137	0	0

Total:	9.492	0	0	9.492	73	0	0	73	9.565	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 los apartados anteriores C.1.2.b) y c) de este Informe:

i) Retribución variable anual o a corto plazo:

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

a) 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 y su desarrollo estratégico.

b) El desempeño personal del Presidente y Consejero Ejecutivo; 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*).

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta lo siguiente: (i) el nivel de consecución del 95,7 % de los objetivos de ventas y margen de contribución; (ii) el desarrollo estratégico, destacando la inversión llevada a cabo durante el ejercicio en los proyectos del área logística y en la modernización de las plataformas de distribución, en especial, el centro logístico internacional de Cabanillas del Campo (Guadalajara); (iii) las conclusiones de la evaluación del desempeño del Presidente y Consejero Ejecutivo llevada a cabo en la sesión de 10 de diciembre de 2014 y que fue calificada como excelente; (iv) el cumplimiento de los planes de expansión, ya que la superficie comercial ha superado los 3.786.099 metros cuadrados, lo que representa un crecimiento del 10%, en línea con los objetivos establecidos para el ejercicio social 2014; (v) los avances en políticas de responsabilidad social corporativa, destacando la realización de 3.771 auditorías sociales y (vi) los avances en políticas medioambientales, destacando la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y las 104 auditorías de control de vertido de tintorerías (*wet*

processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*).

En definitiva, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó una retribución variable anual por importe de 2.600 miles de €.

ii) Retribución variable plurianual o a largo plazo

De conformidad con lo indicado en el apartado A.4 del Informe, el primer periodo de cómputo del Incentivo a Largo Plazo en Efectivo finalizó el 31 de enero de 2015. El detalle de la consecución en las métricas ventas mismas tiendas y EBIT es del 99 %.

Como resultado, el incentivo devengado durante 2014, que se liquidará en el mes de mayo de 2015, asciende a 1.980 miles de euros, equivalente a un 61% de la retribución fija. Este importe se detalla en la tabla del apartado D.

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:

El Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros relativo al ejercicio social 2013 fue sometido, el pasado 15 de julio de 2014, a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas, como un punto noveno del Orden del Día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	531.806.618	85,32 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	4.732.670	0,89 %
Votos a favor	525.944.615	98,90 %
Abstenciones	1.129.333	0,21%

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 17 de marzo de 2015.

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
-	-	-