

INFORME ANUAL SOBRE LAS
REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE INDUSTRIA
DE DISEÑO TEXTIL, S.A.
(INDITEX, S.A.)

11 de Junio de 2013

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES.....	5
2.1. COMPOSICIÓN	5
2.2. FUNCIONES.....	6
2.3. FUNCIONAMIENTO	6
3. POLÍTICA RETRIBUTIVA	8
3.1 INFORMACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA CORRESPONDIENTE A 2012.....	8
3.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	10
3.3 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2012	10
<i>3.3.1. Política retributiva de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada. Aplicación en 2012.....</i>	10
<i>3.3.2. Resumen de la política retributiva para el consejero ejecutivo.....</i>	13
<i>3.3.3. Retribución del presidente y consejero delegado en su calidad de consejero ejecutivo. Aplicación en 2012</i>	14
<i>3.3.4. Política retributiva de la alta dirección. Aplicación en 2012.....</i>	14
3.4 POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2013 Y SIGUIENTES	16
<i>3.4.1. Política retributiva de los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada</i>	16
<i>3.4.2. Consejero ejecutivo. Visión de Compensación Total</i>	16
3.5 CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS DE QUIENES EJERZAN FUNCIONES DE ALTA DIRECCIÓN	19

El presente informe se pone a disposición de los señores accionistas con motivo de la convocatoria de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará, previsiblemente, el día 16 de julio de 2013, en primera convocatoria y en la que será sometido a votación consultiva como punto separado del orden del día.

1. INTRODUCCIÓN

La información contenida en el presente informe se refiere al periodo del 1 de febrero de 2012 al 31 de enero de 2013 (ejercicio social 2012) 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" o "el Grupo", indistintamente) y de su alta dirección. Además, de acuerdo con las mejores prácticas de transparencia y buen gobierno corporativo, incluye información sobre la política retributiva en el ejercicio 2013 y siguientes.

Este informe ha sido preparado 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 ("LMV"), en la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo y en el artículo 28, apartados 3 y 4 del Reglamento del Consejo de Administración de Inditex. Además, se ha tenido en cuenta la información existente a la fecha sobre el Proyecto de Circular de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en relación con el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas.

El Consejo de Administración de Inditex acordó, en sesión celebrada el día 11 de junio de 2013, aprobar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el presente informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2012.

El informe anual de remuneraciones se sometió por primera vez a votación consultiva de la Junta General el pasado 17 de julio de 2012, con el siguiente resultado:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros: Votos (%)			
Fecha de la Junta	A favor	En contra	Abstención
17/07/2012	84,39%	15,23%	0,37%

De conformidad con el artículo 33 de los Estatutos Sociales de Inditex, la retribución de los consejeros consistirá en una remuneración fija anual para cada consejero cuya cuantía decidirá la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta 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 acordó la mencionada retribución, con los porcentajes de votos a favor que a continuación se expresan:

Remuneración de los consejeros: Votos a favor (%)			
2005	2006	2008	2011
99.98%	99.99%	99.96%	99.59%

Los consejeros cuya retribución queda reflejada en este informe son los que se indican a continuación:

Nombre o denominación social del consejero	Fecha Último Nombramiento	Cargo en el Consejo	Cargo en el Comité de Auditoría	Cargo en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	13-07-2010	Presidente	--	--
D. Amancio Ortega Gaona	13-07-2010	Vocal	--	--
D. José Arnau Sierra ¹	17-07-2012	Vicepresidente	Vocal	Vocal
GARTLER, S.L. ²	17-07-2012	Vocal	--	--
Dña. Irene Ruth Miller	19-07-2011	Vocal	Vocal	Vocal
D. Nils Smedegaard Andersen	13-07-2010	Vocal	Vocal	Vocal
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	14-07-2009	Vocal	Vocal	Presidente
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	13-07-2010	Vocal	Vocal	Vocal
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	13-07-2010	Vocal	Presidente	Vocal

¹ D. José Arnau Sierra fue designado consejero por cooptación el 12 de junio de 2012.

² Representada por Dña. Flora Pérez Marcote.

2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

2.1. COMPOSICIÓN

El art. 32 de los Estatutos Sociales y el art. 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.

A 31 de enero de 2013 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros:

Cargo	Nombre	Naturaleza
Presidente	D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	Independiente
Vocales	D. José Arnau Sierra	Dominical
	Dña. Irene Ruth Miller	Independiente
	D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Independiente
	D. Nils Smedegaard Andersen	Independiente
	D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	Independiente
Secretario no miembro	D. Antonio Abril Abadín	--

D. José Arnau forma parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde el 17 de julio de 2012.

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

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.

2.2. FUNCIONES

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

- Proponer al Consejo:
 - La política de retribución de los consejeros y altos directivos.
 - 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 Delegado.
- 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.

2.3. FUNCIONAMIENTO

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 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 2012, la Comisión se ha reunido en cinco ocasiones. Los porcentajes de asistencias a las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 2012 han sido los siguientes:

Nombre	Asistencia
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	100%
D. José Arnau Sierra	100%
Dña. Irene R. Miller	100%
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	80%
D. Nils Smedegaard Andersen	100%
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	100%

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

Durante el ejercicio 2012 las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de retribuciones se han descrito en el informe de sus actividades incluido en la memoria anual y que, por lo tanto, está a disposición de los señores accionistas. Esas actividades han sido las siguientes:

Fecha de sesión	Asuntos tratados	Informes al Consejo de Administración	Comparecientes de Inditex
19/03/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta de cargo de consejero a disposición del Consejo de Administración. • Informe relativo al plan de incentivo a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta sobre continuación en el cargo de Consejero 	<ul style="list-style-type: none"> • D^a Begoña López-Cano Ibarreche, Directora de Recursos Humanos • D. Ignacio Fernández Fernández, Director General de Finanzas
11/06/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de reelección de miembro del Consejo de Administración. • Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros. • Informe sobre la política de retribuciones de la alta dirección del Grupo Inditex. • Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. • Informe sobre el nombramiento por cooptación de nuevo miembro del Consejo de Administración y toma de razón de la renuncia de consejero independiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de reelección de Consejero • Informe Anual de Remuneraciones • Propuesta sobre nombramiento de nuevo Consejero 	<ul style="list-style-type: none"> • D^a Begoña López-Cano Ibarreche, Directora de Recursos Humanos • D. Miguel García Mosquera, Departamento de Recursos Humanos
16/07/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Cese Vicepresidente único y nombramiento de nuevo Vicepresidente. • Nombramiento de miembro del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. • Nombramiento de Consejero Independiente Coordinador. • Remuneración del Presidente y Consejero Delegado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta sobre nombramiento de nuevo Vicepresidente • Propuesta sobre nombramiento de nuevo vocal del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones • Propuesta de nombramiento de Consejero Independiente Coordinador 	--
17/09/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de razón de la renuncia del actual Vicesecretario del Consejo de Administración y propuesta de nombramiento de nuevo Vicesecretario del Consejo de Administración. • Transacciones con partes vinculadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de nombramiento de Vicesecretario del Consejo 	--
10/12/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración, de las Comisiones de Supervisión y Control y del desempeño de sus funciones por el primer ejecutivo. • Informe relativo al nombramiento del Presidente del Comité de Auditoría y Control. (Disposición Adicional 18^a de la Ley del Mercado de Valores). • Transacciones con partes vinculadas. • Informe del departamento de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de nombramiento de Presidente del Comité de Auditoría y Control 	<ul style="list-style-type: none"> • D^a Begoña López-Cano Ibarreche, Directora de Recursos Humanos • D^a Belén Montenegro Borrás, Departamento de Recursos Humanos • D^a Virginia Galdeano Nicolás, Departamento de Recursos Humanos • D^a Eva Ferreiro Figueiras, Departamento de Recursos Humanos

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2013, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga al menos cuatro reuniones durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el mismo período.

3. POLÍTICA RETRIBUTIVA

3.1 INFORMACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA CORRESPONDIENTE A 2012

El diseño de la política retributiva del Grupo pretende servir de palanca para la consecución de la estrategia con buenos resultados, estableciendo niveles de recompensa ajustados a cada situación.

En el ejercicio 2012 Inditex ha obtenido unos resultados excepcionales, superando los presupuestos y previsiones estimados a principios del ejercicio. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han realizado una revisión pormenorizada de los resultados. En concreto, se han considerado los siguientes aspectos:

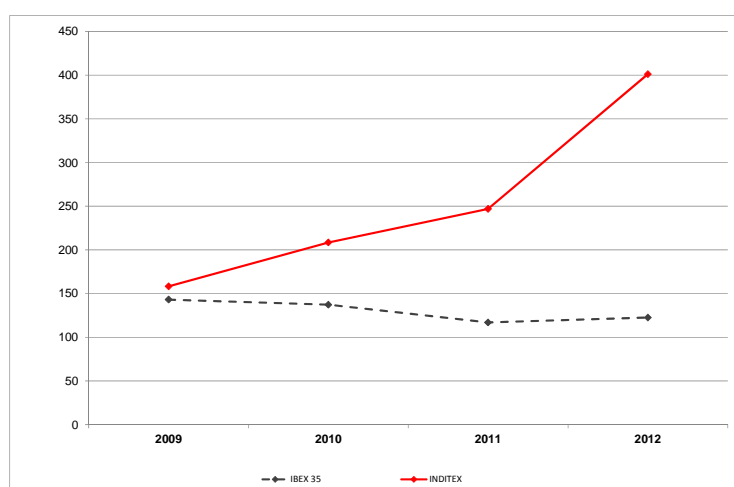
- La estrategia de crecimiento global multcadena y multicanal del Grupo Inditex se ha visto respaldada por los resultados obtenidos durante el ejercicio 2012, que son al mismo tiempo una demostración de la fortaleza de su modelo de negocio.
- En 2012 Inditex ha continuado su crecimiento:
 - Las ventas del ejercicio se situaron en 15.946 millones de euros, un 16% superior a las del 2011. Las ventas a tipos de cambio constantes aumentaron un 14% en el ejercicio.
 - Las ventas en superficie comparable del Grupo (ventas en mismas tiendas) se incrementaron un 6% en 2012.
 - La superficie de venta aumentó un 11,4% en 2012, situándose la superficie total de venta en 3.161.448 metros cuadrados al cierre del ejercicio.
 - Las aperturas netas en 2012 se situaron en 482, alcanzando un total al cierre del ejercicio de 6.009 tiendas en 86 mercados. En 2012 se han realizado aperturas en 64 mercados.
 - Todas las cadenas han incrementado sus ventas en el ejercicio, demostrando que el Grupo opera en una plataforma de ventas global: Europa (sin España) representa un 45% de las ventas totales, España un 21%, América un 14% y Asia y Resto un 20%.
- Incidiendo en la estrategia multicanal, Inditex cuenta con presencia comercial online de sus marcas en 18 países europeos, Estados Unidos y Japón. Además, en 2012 Zara lanzó la venta por internet en Polonia y China.
- El margen bruto ascendió a 9.529 millones de euros, un 16% superior al del ejercicio anterior, situándose en el 59,8% de las ventas (59,3% en 2011).
- Los gastos operativos se han mantenido bajo estricto control durante el ejercicio y han crecido un 14%, principalmente como resultado del fuerte crecimiento de las ventas y la nueva superficie comercial abierta. Incluyen todos los gastos de lanzamiento de nuevas tiendas.
- El resultado operativo (EBITDA) del ejercicio 2012 se situó en 3.913 millones de euros, un 20% superior al del ejercicio anterior, y el resultado de explotación (EBIT) ascendió a 3.117 millones de euros, un 24% superior al del ejercicio anterior.
- El resultado neto ascendió a 2.361 millones de euros, un 22% superior al del ejercicio anterior.

- En cuanto a la remuneración al accionista:
 - Las acciones de Inditex experimentaron una revalorización del 55% durante el ejercicio 2012, cerrando a 103,20 euros por acción, el 31 de enero de 2013. La capitalización bursátil de Inditex se ha situado en 64.328 millones de euros al cierre del ejercicio, un 602% superior a la de su primer día de cotización, el 23 de mayo de 2001, sin haber ampliado capital la Sociedad en dicho periodo.
 - En el ejercicio 2013, la remuneración a los accionistas se incrementará, respaldada por la sólida posición financiera del Grupo. El Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas un dividendo de 2,20€ por acción, un incremento del 22%, que se compone de un dividendo ordinario de 1,90€ por acción y de un dividendo extraordinario de 0,30€ por acción.
- El Grupo Inditex forma parte del índice Dow Jones Sustainability desde 2001 y del FTSE4Good desde 2003.

En consonancia con estos resultados, y dentro del marco de aplicación de la política retributiva, se han realizado las siguientes actuaciones:

- En 2012 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido seguir manteniendo una política retributiva equilibrada, marcada por la moderación y la transparencia. Como resultado, se ha mantenido la remuneración de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada de acuerdo a lo aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de julio de 2011.
- La vinculación entre los resultados y la retribución continúa siendo un principio clave en nuestro programa de compensación. Se ha considerado adecuado aprobar retribuciones variables en los niveles máximos de incentivo establecidos, en línea con los excelentes resultados obtenidos.
- El 31 de enero de 2013 finalizó el plan de incentivo a largo plazo que comenzó en 2010. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto iniciar en 2013 un plan de incentivo a largo plazo en efectivo, similar al plan anterior, así como un plan de incentivo a largo plazo en acciones (Plan de "Performance Shares"), basado en acciones y vinculado al Retorno Total para el Accionista ("RTA").

Retorno Total para el Accionista ("RTA")



3.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva del consejero ejecutivo y altos directivos está orientada por los siguientes principios básicos:

- **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 consejero ejecutivo y altos directivos debe 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. Para la determinación de la compensación total se han tenido en cuenta las referencias de mercado de entidades comparables, siempre bajo el principio de que no sea ni excesiva, ni insuficiente, para evitar asumir riesgos inadecuados.
- **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 al final del periodo. 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.

3.3 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2012

3.3.1. Política retributiva de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada. Aplicación en el ejercicio 2012.

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 moderada en función de las exigencias del mercado, según lo dispuesto en el artículo 28.2 del Reglamento del Consejo de Administración de Inditex. 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.*”

Con efectos 1 de febrero de 2011 y con vigencia indefinida hasta que se adopte otro acuerdo al respecto, la Junta General 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 cien mil euros (100.000€) por el desempeño de su cargo;
- El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de ochenta mil euros (80.000€);
- Los Presidentes del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de cincuenta mil euros (50.000€); 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 cincuenta mil euros (50.000€).

A excepción de la remuneración del 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 Inditex. En este sentido, 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 y de las Comisiones a las que pertenezcan.

En 2012, el importe agregado percibido por los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 1.638 miles de euros. El importe individualizado se desglosa a continuación:

Miles de euros

Consejero	Naturaleza	Retribución Consejo Administración	Retribución Vicepresidencia Consejo Administración	Retribución por pertenencia a comisiones y a otros consejos de administración	Retribución por Presidencia de comisiones	TOTAL 2012
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	Ejecutivo	100	--	--	--	100
D. Jose Arnau Sierra	Externo dominical	64	43	54	--	161
D. Amacio Ortega Gaona	Externo dominical	100	--	--	--	100
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	Externo independiente	100	37	140	50	327
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Externo independiente	100	--	100	--	200
Gartler, S.L. ¹	Externo dominical	100	--	--	--	100
Dña. Irene Ruth Miller	Externo independiente	100	--	100	43	243

Consejero	Naturaleza	Retribución Consejo Administración	Retribución Vicepresidencia Consejo Administración	Retribución por pertenencia a comisiones y a otros consejos de administración	Retribución por Presidencia de comisiones	TOTAL 2012
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	Externo independiente	100	--	100	7	207
D. Nils Smedegaard Andersen	Externo independiente	100	--	100	--	200
TOTAL	--	864	80	594	100	1.638

¹ Representada por Dña. Flora Pérez Marcote.

3.3.2. Resumen de la política retributiva para el consejero ejecutivo

POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL PRESIDENTE Y CONSEJERO DELEGADO																												
Elemento retributivo y vínculo con la estrategia	Métricas y niveles																											
<p>Retribución fija Tiene en cuenta la experiencia y la contribución personal al puesto.</p>	<p>La retribución fija se establece de forma coherente 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. Los incrementos están en línea con las prácticas habituales del mercado.</p>																											
<p>Retribución variable anual El plan de retribución variable anual está diseñado para incentivar el cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos anuales que establezca la Sociedad y que son consistentes con la estrategia a medio y largo plazo.</p>	<p>La retribución variable anual se determina teniendo en cuenta los criterios establecidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: los fijados para la alta dirección, en concreto, el cumplimiento de los objetivos cuantitativos ligados a las ventas y al margen de contribución, en proporciones iguales, 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. El incentivo se abona en metálico.</p>																											
<p>Retribución variable plurianual El plan de incentivo a largo plazo es una herramienta de gestión y mecanismo para impulsar el grado de alineamiento con la estrategia del Grupo.</p>	<p>Durante el ejercicio 2010 Inditex aprobó un plan de incentivo a largo plazo dirigido a miembros del equipo directivo y otros empleados clave del Grupo Inditex. El plan consistía en un bonus plurianual en metálico sujeto a la consecución de objetivos medidos a través de dos métricas identificables y cuantificables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBIT (<i>earnings before interest and taxes</i>): valor de la cifra de beneficios, antes de impuestos e intereses, en un determinado periodo de tiempo. - Crecimiento de Ventas en mismas tiendas (VMT): incremento de ingresos operativos bajo un perímetro constante. <p>Cada métrica tenía una ponderación del 50%.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Nivel de cumplimiento</th> <th colspan="2">Crecimiento EBIT</th> <th colspan="2">Crecimiento Ventas mismas tiendas</th> </tr> <tr> <th>Logro sobre presupuesto</th> <th>Incentivo</th> <th>Logro sobre presupuesto</th> <th>Incentivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mínimo</td> <td>75%</td> <td>50%</td> <td>67%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Target</td> <td>100%</td> <td>75%</td> <td>100%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>Máximo</td> <td>125%</td> <td>100%</td> <td>133%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>La fecha de inicio del plan fue el 1 de febrero de 2010 y la de la finalización el día 31 de enero de 2013, instrumentándose en dos periodos, el correspondiente a un pago inicial por 1/3 del incentivo, que finalizó el 31 de enero de 2012, y el correspondiente al pago final por el resto del incentivo, que finalizó el 31 de enero de 2013.</p> <p>El Consejo de Administración ha evaluado el grado de cumplimiento de los objetivos asociados al plan y ha constatado un cumplimiento por encima del máximo.</p>				Nivel de cumplimiento	Crecimiento EBIT		Crecimiento Ventas mismas tiendas		Logro sobre presupuesto	Incentivo	Logro sobre presupuesto	Incentivo	Mínimo	75%	50%	67%	50%	Target	100%	75%	100%	75%	Máximo	125%	100%	133%	100%
Nivel de cumplimiento	Crecimiento EBIT		Crecimiento Ventas mismas tiendas																									
	Logro sobre presupuesto	Incentivo	Logro sobre presupuesto	Incentivo																								
Mínimo	75%	50%	67%	50%																								
Target	100%	75%	100%	75%																								
Máximo	125%	100%	133%	100%																								
<p>Beneficios Se establecen teniendo en cuenta la práctica de mercado</p>	<p>Desde 2011 el Presidente y Consejero Delegado 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. Las aportaciones al plan son a cargo de Inditex y se efectúan de una sola vez en el mes de septiembre de cada año. El importe de dichas aportaciones anuales es, para cada ejercicio, el equivalente al 50% del Salario Regulador satisfecho por Inditex para el Presidente y Consejero Delegado.</p>																											

3.3.3. Retribución del presidente y consejero delegado en su calidad de consejero ejecutivo. Aplicación en 2012.

Retribución fija

Durante el ejercicio 2012, la retribución fija del Presidente y Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 3.268 miles de euros.

Retribución variable a corto plazo

El desempeño de la actividad realizada por el Presidente y Consejero Delegado, conforme al artículo 32.e) de los Estatutos Sociales y artículo 15.f) del Reglamento del Consejo de Administración, es evaluado anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien informa al Consejo de Administración sobre dicha evaluación.

En este sentido, la retribución variable anual ha sido aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones, tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos. Se ha considerado adecuado aprobar retribuciones variables en los niveles máximos de incentivo establecidos, al haberse superado los presupuestos y previsiones estimados a principios del ejercicio. Igualmente, se ha valorado la óptima consecución de los objetivos cualitativos: 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. De esta forma, por este concepto retributivo, se ha determinado un importe de 3.112 miles de euros.

Retribución variable plurianual

A cierre del ejercicio 2012, la Sociedad ha registrado un devengo proporcional al periodo transcurrido bajo la hipótesis de que se alcancen los objetivos fijados en el plan. Este importe devengado ascendió a 1.333 miles de euros (2.278 miles de euros en 2011). El Consejo ha evaluado el grado de cumplimiento de los objetivos asociados al plan y se ha constatado un cumplimiento por encima del máximo por lo que procede el abono del 100% del incentivo devengado.

Prestaciones de previsión y riesgo

La aportación al plan realizada por Inditex durante el ejercicio 2012 ascendió a 1.625 miles de euros.

3.3.4. Política retributiva de la alta dirección. Aplicación en 2012.

La finalidad principal de la política aplicable a este colectivo es servir como instrumento que propicie la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía a través de la atracción, retención y motivación de los profesionales más destacados y adecuados.

La retribución de la alta dirección atiende a los principios de moderación, dedicación efectiva y vinculación con los resultados de la Sociedad.

Retribución fija

La remuneración fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con el posicionamiento competitivo deseado respecto de compañías comparables. Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras a mantener un equilibrio retributivo adecuado.

Las decisiones tomadas en esta materia están basadas en referencias de mercado, en atención a la información facilitada por los principales consultores mundiales en materia de compensación.

Retribución variable anual

La retribución variable anual está ligada a objetivos medibles y cuantificables, que han sido informados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo del ejercicio y han sido objeto de un seguimiento durante el mismo. En concreto, el incentivo depende de objetivos cuantitativos ligados a ventas y margen de contribución, en la misma proporción. De manera adicional, el incentivo puede estar ligado a objetivos cualitativos no superando éstos en ningún caso el 20%.

En el caso de alcanzar los objetivos fijados, el incentivo se establece en el 100%. Además, el sistema permite premiar el sobrecumplimiento con un máximo del 110% del incentivo para un logro del 110% de los objetivos. Los puntos intermedios se calculan por interpolación lineal.

Retribución variable plurianual

La alta dirección participa en el plan de incentivo a largo plazo.

A cierre del ejercicio 2012, la Sociedad ha registrado un devengo proporcional al periodo transcurrido bajo la hipótesis de que se alcancen los objetivos fijados en el plan. Este importe devengado ascendió a 2.293 miles de euros (3.919 miles de euros en 2011). El Consejo ha evaluado el grado de cumplimiento de los objetivos asociados al plan y se ha constatado un cumplimiento por encima del máximo por lo que procede el abono del 100% del incentivo devengado.

Otros conceptos

Al 31 de diciembre de 2012 no existen ni préstamos ni anticipos concedidos a la alta dirección.

Resumen

En el ejercicio 2012 las retribuciones por todos los conceptos a la alta dirección han sido de 16.387 miles de euros (17.666 miles de euros en 2011), según se detalla a continuación:

Año	2012 (miles de euros)	2011 (miles de euros)
Retribuciones anuales	14.094	13.747
Incentivo a largo plazo devengado	2.293	3.919
Total	16.387	17.666

3.4 POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2013 Y SIGUIENTES

3.4.1. Política retributiva de los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada

De conformidad con el artículo 33 de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General la aprobación de la retribución fija anual de los consejeros. A la fecha de aprobación de este informe, rige el acuerdo de la Junta General de 19 de julio de 2011, más arriba mencionado.

A la fecha actual, 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, que han quedado descritos con anterioridad, por lo que dichos principios 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.

3.4.2. Consejero ejecutivo. Visión de Compensación Total

En el ejercicio 2013 se ha realizado un análisis comparativo de mercado o *benchmarking* competitivo por parte de un consultor externo independiente experto en la materia (Towers Watson) que provee a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones datos del entorno y elementos de juicio que le permiten conocer la evolución del mercado y de los competidores en los temas de retribución a la alta dirección.

En concreto, se ha realizado un estudio contra distintos grupos de comparación:

- 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 son 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.

A la fecha actual, no están previstas variaciones sustanciales en los principios básicos de la política retributiva del Presidente y Consejero Delegado, que han quedado descritos, por lo que dichos principios continuarían 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.

Retribución fija

La retribución fija continuará representando una proporción significativa de la retribución total. Para el ejercicio 2013 la previsión, por el año completo, asciende a 3.250 miles de euros, en concepto de retribución bruta anual.

Retribución variable anual

La retribución variable anual se aprobará por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con arreglo a los criterios fijados en el apartado 3.3.2. En caso de cumplimiento, tanto de los objetivos cuantitativos como cualitativos, la retribución variable será del 100% del salario fijo. En caso de sobrecumplimiento, podrá llegar hasta un máximo del 110% del salario fijo.

Retribución variable plurianual

En 2013 Inditex ha decidido poner en marcha una nueva política de incentivo a largo plazo para los próximos 4 años que, para el consejero ejecutivo, consiste en:

- Un plan de incentivo a largo plazo en efectivo, similar al plan anterior, con una duración de 3 años, con la siguiente escala de logro:

Nivel de cumplimiento	Crecimiento EBIT y Crecimiento Ventas en mismas tiendas		Miles de euros
	Logro sobre objetivo	Incentivo	
Mínimo	50%	50%	3.000
Target	75%	75%	4.500
Máximo	100%	100%	6.000
Sobrecumplimiento	≥ 125%	125%	7.500

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

La retribución anualizada para un nivel de cumplimiento de target ascendería a 1.500 miles de euros.

- Un plan de incentivo a largo plazo en acciones (Plan de "Performance Shares") con una duración de 4 años, tal y como se describe a continuación y en el que el consejero ejecutivo podría recibir un número máximo de 60.000 acciones.

Descripción de los planes:

Ambos planes están también dirigidos a directivos y a empleados clave del Grupo Inditex. El número máximo de beneficiarios será de 450.

En el plan de incentivo a largo plazo en efectivo, para un nivel de cumplimiento de target, el coste anual aproximado para la empresa en los 3 años de duración del plan ascendería a 25.000 miles de euros (excluido el consejero ejecutivo).

En el plan de incentivo a largo plazo en acciones (Plan de "Performance Shares"), el número máximo de acciones a entregar, incluidas las del consejero ejecutivo, sería de 900.000, representativas del 0,144% del capital social.

En la elaboración de ambos planes se ha contado con el asesoramiento de Towers Watson.

Plan de incentivo a largo plazo en efectivo

El plan consiste en un bonus plurianual en metálico del cual, una vez transcurrido un período de tiempo de 3 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 alcanzaran los objetivos mínimos establecidos.

La consecución de los objetivos se medirá a través 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.

Ambas métricas tendrán una ponderación del 50% cada una de ellas.

Con la finalidad de calcular el incentivo conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se ha determinado una escala de logro para cada una de las métricas.

Nivel de cumplimiento	Crecimiento EBIT y Crecimiento Ventas en mismas tiendas	
	Logro sobre objetivo	Incentivo
Mínimo	50%	50%
Target	75%	75%
Máximo	100%	100%
Sobrecumplimiento	≥ 125%	125%

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

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, como norma general.

Plan de incentivo a largo plazo en acciones (Plan de "Performance Shares")

El plan consta de dos ciclos temporales de 3 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 un valor final de una hipotética inversión en acciones y un 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 y el 1 de julio de 2014.

A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se 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 y 30 de junio de 2017), 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, 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.

Prestaciones de previsión y riesgo

La aportación al plan que realizará Inditex durante el ejercicio 2013 ascenderá a 1.625 miles de euros.

3.5 CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS DE QUIENES EJERZAN FUNCIONES DE ALTA DIRECCIÓN

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 incluido el consejero ejecutivo:

(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 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.