

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

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 61 ter de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores ("LMV") y 28, apartados 3 y 4 de su Reglamento, el Consejo de Administración de Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.) (en adelante, "Inditex" o "la Sociedad", indistintamente), ha acordado, en sesión celebrada el día 12 de junio de 2012, aprobar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el presente informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2011.

Este 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 17 de julio de 2012, en primera convocatoria, y se somete a la votación de la Junta, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día.

A.- Régimen general de la Política de Retribuciones de los consejeros.

A continuación se describe el proceso para establecer la remuneración y las cláusulas estatutarias relevantes al respecto.

En primer lugar, debe resaltarse que la Junta General es el órgano encargado de aprobar el sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros. Inditex considera que este sistema, que reconoce el máximo protagonismo a la Junta General y por tanto aporta la mayor transparencia en los conceptos y las cuantías de la remuneración de los consejeros, es preferible a otras modalidades alternativas como el sistema de participación del Consejo de Administración en los beneficios de la sociedad.

En este sentido, el artículo 33 de los Estatutos Sociales dispone lo siguiente:

"1.-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. Del mismo modo, la Junta General de Accionistas podrá asignar dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus Comisiones Delegadas o Consultivas así como fijar su cuantía.

2.- Adicionalmente, podrán establecerse sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar, el

precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y las demás condiciones que estime oportunas.

Asimismo y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley, podrán establecerse sistemas de retribución similares para el personal, directivo o no, de la Sociedad y de las sociedades de su grupo.

3.- La remuneración prevista en este artículo será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya laboral -común o especial de alta dirección-, mercantil o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

4.- La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.”

Por su parte, el Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 28 lo siguiente:

“1.-El consejero tendrá derecho a percibir la retribución que se fije por la Junta General de Accionistas con arreglo a las previsiones estatutarias y a las de este Reglamento y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2.- El Consejo procurará que la retribución del consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado. Asimismo, 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.

3.- El Consejo de Administración aprobará anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un informe sobre la política de retribuciones que deberá pronunciarse, como mínimo, sobre la retribución fija y variable, así como sobre las demás condiciones relevantes de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. El informe se centrará en la política de retribuciones aprobada por el Consejo para el año ya en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros, haciéndose referencia

a los cambios más significativos que dicha política represente, con respecto a la del ejercicio pasado.

4.- El informe referido en el punto 3 anterior se publicará en la página web corporativa; asimismo, se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta General Ordinaria, excluyéndose aquellos extremos que puedan suponer la relevación de información comercial sensible.”

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones desarrolla una relevante función en la definición de la política retributiva de los consejeros. En el artículo 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 15 del Consejo de Administración se enumeran las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de remuneración de los consejeros. En concreto, el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración, asigna a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras, las siguientes funciones:

“g) Proponer al Consejo la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos, así como velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

h) 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.

(...)

l) Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.”

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de enero de 2012, fecha de cierre del ejercicio social sobre el que versa el presente Informe, formada íntegramente por consejeros independientes conforme a los criterios establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, era la siguiente:

Nombre	Cargo
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	Presidente
D. Nils Smedegaard Andersen	Vocal
D. Francisco Luzón López	Vocal
Dña. Irene Ruth Miller	Vocal
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Vocal
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	Vocal

B.- Retribución de los consejeros por el ejercicio de sus funciones como tales.

La política de retribución de los consejeros persigue remunerar a éstos de forma adecuada a la responsabilidad asumida y 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.”*

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de los Estatutos Sociales, la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de julio de 2011 acordó modificar la remuneración de los administradores fijada por acuerdo de la Junta de 18 de julio de 2006 –parcialmente modificado por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 15 de julio de 2008-, con efectos desde el 1 de febrero del año 2011 y con vigencia indefinida hasta que una ulterior Junta General acuerde otra cosa. A continuación se detalla la remuneración de los administradores de Inditex, siendo las cantidades señaladas en los apartados siguientes totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí:

- (a) Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de cien mil euros (€100.000) por el desempeño de su cargo;
- (b) El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de ochenta mil euros (€80.000);
- (c) 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
- (d) 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).

No se plantea a la Junta General del ejercicio 2012 la modificación de estas remuneraciones, por lo que dichas cantidades serán las que percibirán los consejeros durante el ejercicio social 2012, en función de los diversos cargos que desempeñen dentro del Consejo y de las Comisiones en el año en curso. Es previsible que la política de retribución de los consejeros de la Sociedad para años venideros mantenga en el corto plazo una línea de continuidad con la que ha venido siendo aplicada en el ejercicio 2011.

A excepción de la remuneración de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, cuyo desglose se realiza en el siguiente

apartado, los importes reflejados en el acuerdo transcrito constituyen la única remuneración que perciben los consejeros de la Sociedad. En este sentido, no se abonan dietas de asistencia, 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.

C.- Retribución de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección.

La finalidad principal de la retribución de los consejeros ejecutivos es 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 con respecto a empresas comparables a nivel internacional. El único consejero ejecutivo en Inditex es el Presidente y Consejero Delegado, D. Pablo Isla Álvarez de Tejera.

C.1 Retribución fija.

La retribución fija se determina en función de la retribución de mercado comparable y la contribución del consejero en cuestión. Durante el ejercicio 2011, la retribución fija del consejero ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 2.454 miles de euros. Durante el ejercicio 2012, la retribución fija se determinará en función de parámetros similares a los del ejercicio 2011.

C.2 Retribución variable a corto plazo.

Durante el ejercicio 2011, la retribución variable del consejero ejecutivo ha consistido en el abono de su correspondiente retribución variable anual, establecida en función de los resultados globales del Grupo Inditex y del desempeño profesional del consejero beneficiario.

Esta retribución ascendió, en el ejercicio 2011, a 1.725 miles de euros. Durante el ejercicio 2012, la retribución variable anual se determinará en función de parámetros similares a los del ejercicio 2011. El desempeño de la actividad realizada por el 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.

C.3 Retribución variable a medio y largo plazo.

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, consistente en un bonus plurianual en metálico, del cual, una vez transcurrido un periodo de tiempo y verificado el cumplimiento de unos objetivos concretos, se abonará la totalidad o un porcentaje del incentivo asignado a cada beneficiario en función del grado de consecución de dichos objetivos. El nivel de consecución de los objetivos se mide a través de

parámetros identificables y cuantificables denominados métricas. Se han establecido como métricas de este Plan: a) el crecimiento de EBIT (earnings before interest and taxes) y b) el crecimiento de ventas en mismas tiendas (VMT). A estas métricas se les aplica una escala de logro para determinar el grado de consecución de los objetivos marcados. Una vez determinado por la Sociedad el coeficiente de logro conseguido para cada una de las métricas, se pondera por el porcentaje de cada métrica para obtener el coeficiente de logro global que, al aplicarse sobre el incentivo asignado, permite calcular el incentivo global alcanzado.

La fecha de inicio del plan es 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, que finalizará el 31 de enero de 2012, y el correspondiente al pago final, que finalizará el 31 de enero de 2013.

Para tener derecho al pago inicial y final es necesario, además del cumplimiento del resto de condiciones dispuestas en el plan, que el beneficiario mantenga su relación laboral de forma ininterrumpida con Inditex o con cualquier sociedad del Grupo Inditex desde el 1 de febrero de 2010 hasta la fecha de finalización de cada uno de los plazos antes mencionados, a excepción de los supuestos de liquidación anticipada (ej: fallecimiento, jubilación, incapacidad permanente o despido improcedente, entre otros), en los que el incentivo asignado que, en su caso tenga derecho a percibir, será prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado desde la fecha de inicio del plan con respecto a la duración total del mismo o, en el caso del pago inicial, con respecto a la duración de este periodo.

El importe devengado por el consejero ejecutivo en el ejercicio 2011 y percibido en el 2012, tras haberse verificado por la Sociedad que se ha alcanzado el 100% del coeficiente de logro de ambas métricas, asciende a 2.000 miles de €.

C.4. Plan de Acciones.

Durante el ejercicio 2011, Inditex aprobó un Plan Restringido de Entrega de Acciones de la Sociedad, dirigido al Presidente y Consejero Delegado, D. Pablo Isla Alvarez de Tejera. Dicho Plan se configuró como un incentivo, con carácter singular, en atención a su nombramiento como Presidente por el Consejo de Administración celebrado el 19 de julio de 2011. El número de acciones objeto del Plan ascendió a doscientas veintiuna mil doscientas sesenta y cuatro (221.264) acciones ordinarias, que en el momento de su entrega eran acciones propias en poder de Inditex, compuestas por los dos grupos siguientes: a) 41.000 acciones adquiridas a un coste medio de 2,18 euros por acción; b) 180.264 acciones adquiridas a un coste medio de 2,93 euros por acción.

El citado Plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de julio de 2011.

C. 5. Prestaciones de previsión y riesgo.

Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de planes de pensiones/jubilaciones. Esta clase de sistemas de previsión se realiza conforme a las prácticas habituales en el mercado.

El Consejo de Administración de Inditex celebrado el 14 de junio de 2011 aprobó, como parte de los derechos que se le reconocen por el desarrollo de sus funciones de alta dirección, la contratación de un Plan de Previsión para el Presidente y Consejero Delegado. El Plan se configura como un Plan de aportación definida, instrumentado a través de la contratación por parte de Inditex 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 en el año inmediatamente anterior a la aportación. La aportación al Plan realizada por Inditex durante el ejercicio 2011 ascendió a 1.500 miles de euros. En el ejercicio 2012 están previstas aportaciones al Plan con arreglo a parámetros similares a los del ejercicio 2011.

C.6 Política de retribución de los consejeros ejecutivos para años futuros.

Si bien al tiempo de elaborarse el presente Informe no se han adoptado acuerdos al respecto distintos del descrito en el apartado C.3 respecto al Plan de Incentivo a Largo Plazo, se prevé que la política de retribución de los consejeros ejecutivos de la Sociedad para años futuros observe una tendencia de continuidad con la que se ha venido aplicando en el ejercicio 2011.

C.7. Condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

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

(i) Duración.

Los contratos de alta dirección de los consejeros ejecutivos 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 del consejero ejecutivo, deberá mediar un preaviso de tres meses, el cual podrá ser sustituido por una cantidad equivalente a la retribución fija del periodo del preaviso incumplido.

(iii) Cláusulas de garantía o blindaje.

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 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.

(iv) Pacto de no concurrencia y exclusividad.

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

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.

D. Retribución de los consejeros en el Ejercicio 2011. Detalle de las Remuneraciones individualizadas.

La retribución fija de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones, en función de los cargos desempeñados, ha sido ya indicada en el Apartado B del presente informe.

A continuación y en aras a la máxima transparencia, se desglosa la remuneración, de manera individualizada y por cada uno de los diferentes conceptos retributivos, percibida por cada uno de los miembros del Consejo de Administración:

RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS- EJERCICIO 2011								
Nombre	Tipología	Retribución Consejo de Administración	Retribución Vicepresidencia Consejo de Administración	Retribución por pertenencia a Comisiones	Retribución Presidencia Comisiones	Retribución Fija	Retribución variable	Total 2011
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	Ejecutivo	100	19	8	-	2454	1725	4306
D. Carlos Espinosa de los Monteros								
Bernaldo de Quirós	Independiente	100	80	108,4	50	-	-	338,4
Dña. Irene R. Miller	Independiente	100	-	100	50	-	-	250
D. Nils Smedegaard Andersen	Independiente	100	-	108,4	-	-	-	208,4
D. Francisco Luzón López	Independiente	100	-	108,4	-	-	-	208,4
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Independiente	100	-	108,4	-	-	-	208,4
D. Juan Manuel Urgoiti López de Ocaña	Independiente	100	-	108,4	-	-	-	208,4
GARTLER, S.L. (1)	Dominical	100	-	-	-	-	-	100
D. Amancio Ortega Gaona	Dominical	378	-	-	-	-	-	378
TOTAL		1178	99	650	100	2454	1725	6206
NOTAS:								
Importes en miles de euros								
(1) representada por Dña. Flora Pérez Marcote								

El anterior cuadro retributivo ya se adjuntó como Anexo II al Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio 2011.