

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/01/2019

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 SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

**A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN
CURSO**

La información contenida en el presente informe sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante, el “**Informe**”) se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019 (ejercicio social 2018) y ofrece datos pormenorizados de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, “**Inditex**”, la “**Sociedad**”, la “**Compañía**” o el “**Grupo**”, indistintamente) aplicable en el ejercicio social 2019.

Este Informe ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones (en adelante, la “**Comisión de Retribuciones**” o la “**Comisión**, indistintamente”) de acuerdo con lo dispuesto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “**LSC**”); la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores modificada por la Orden ECC/2515/2013, de 26 de diciembre; la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, “**CNMV**”), por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece el modelo de informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas; y los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

El Consejo de Administración de Inditex aprobó, en su sesión de 12 de marzo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2018. Está previsto que este Informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- **Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- **Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- **Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex (en adelante “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**” o “**Política de Remuneraciones**”) aplicable en el ejercicio social 2019 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018 (por un 99,38% de votos a favor), de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

Dicha Política de Remuneraciones no ha introducido variaciones significativas respecto a la política vigente en el ejercicio anterior.

La vigencia de esta Política de Remuneraciones abarca los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021.

Cabe indicar que desde la aprobación en 2015 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros anteriormente vigente, los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2016, 2017 y 2018 han tenido en cuenta y descrito pormenorizadamente los criterios de la misma, recibiendo un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y recomendaciones favorables de los *proxy advisors*.

Para establecer las cuantías y parámetros concretos de la Política de Remuneraciones del ejercicio social 2019, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobado por la Junta General de Accionistas de 2018, la Comisión de Retribuciones ha considerado las siguientes cuestiones:

- Los resultados del Grupo y los retos estratégicos.
- Los principios y fundamentos que sustentan la Política de Remuneraciones.

- La equidad interna: la relación entre la Política de Remuneraciones de los Consejeros y las condiciones retributivas de los empleados de la Sociedad.
- Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la información recibida por parte de estos en el proceso periódico de consulta que realiza la Sociedad.
- Los datos y prácticas retributivas de compañías comparables.
- Las previsiones contenidas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.
- La normativa aplicable.

A.1.2 Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

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

1. **Junta General de Accionistas**: de conformidad con lo establecido en los artículos 529 *septdecies* y *novodecies* de la LSC, le corresponden las siguientes funciones:
 - Aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años.
 - Determinar el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.
2. **Consejo de Administración**: de conformidad con lo establecido en los artículos 249 y 249 bis de la LSC, el Consejo de Administración tiene las siguientes facultades indelegables:
 - Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.
 - La aprobación del contrato del Presidente Ejecutivo donde, entre otros, se detallan todos los conceptos por los que puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.
3. **Comisión de Retribuciones**: asume el rol principal en cuanto a la determinación, aplicación y revisión de la política de remuneraciones.

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

a) Determinación de la política de remuneraciones:

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

b) Aplicación de la política de remuneraciones:

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

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

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

c) Revisión de la política de remuneraciones:

- Revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la de los demás consejeros de la Sociedad.

d) Transparencia de la política de remuneraciones:

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

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

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

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

A.1.3 Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad.

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

En este sentido, la Comisión de Retribuciones ha realizado en el periodo transcurrido del ejercicio social 2019, con el soporte de un asesor externo independiente, especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, los siguientes análisis:

- Análisis sobre la práctica de mercado de planes de incentivo a largo plazo en grandes empresas españolas, europeas y norteamericanas. La Comisión ha considerado las conclusiones de este análisis como parte del proceso de toma de decisiones del diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2019.

- Análisis de competitividad externa de la retribución total (*benchmarking* retributivo) del Presidente Ejecutivo, con el objetivo de proponer niveles adecuados de remuneración para el ejercicio social 2019.

En dicho análisis se han considerado varios grupos de comparación seleccionados en función de criterios de sector de actividad, dimensión y ámbito geográfico, en línea con los análisis realizados en años anteriores. Los grupos de comparación considerados se detallan a continuación:

- Dow Jones Retail Titans 30 Index, formado por las 30 empresas líderes en el sector retail. Estas empresas son seleccionadas por Dow Jones en función de criterios de capitalización bursátil, facturación y beneficio neto.
- STOXX All Europe 100, formado por las 100 compañías con mayor capitalización bursátil en Europa.
- Las 20 primeras compañías incluidas en el listado de *Best Performing CEOs* publicado por *Harvard Business Review* en noviembre de 2018 (excluyendo compañías asiáticas y aquellas con una capitalización bursátil reducida).

Las conclusiones obtenidas en estos análisis han sido consideradas por la Comisión como parte del proceso de toma de decisiones de la Política de Remuneraciones aplicable en 2019.

A.1.4 Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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

A este respecto, en el ejercicio de sus competencias, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con (i) la definición y diseño de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021 (y con la firma Uría Menéndez Abogados S.L.P. en los aspectos legales de la misma; (ii) el diseño y formalización del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023; (iii) la realización de un análisis sobre la competitividad externa de la retribución total del Presidente Ejecutivo (*benchmarking* retributivo); y (iv) la elaboración del presente Informe.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

A.1.5 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación.

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

El paquete retributivo del Presidente 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.

En un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (target), el porcentaje de retribución variable o en riesgo respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado) asciende a un 60% para el Presidente Ejecutivo.

En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total representaría en torno a un 70% para el Presidente Ejecutivo.

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

Los componentes variables de la remuneración del Presidente Ejecutivo, vinculados a la consecución de objetivos del Grupo, tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que, bajo determinadas circunstancias, es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, en cuyo caso, la

retribución fija representaría el 100% de la retribución total. En ningún caso existen remuneraciones variables garantizadas.

A.1.6 Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. Referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

Las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo son:

- El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, como se ha indicado anteriormente. En concreto, la retribución variable a largo plazo o plurianual, en términos anualizados, tiene un peso aproximado del 20% de la retribución total (considerando a estos efectos el fijo, el variable a corto plazo y el variable a largo plazo anualizado) para un escenario de cumplimiento de objetivos *target* y del 30% 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 Ejecutivo y de los directivos estén alineados con los de los accionistas. En concreto, en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, más de un 25% de la retribución variable total del Presidente Ejecutivo se entregaría en acciones.
- El Presidente Ejecutivo deberá mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.
- Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo ha asumido frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal, mientras ostente dicha condición, la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija. Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses del Presidente Ejecutivo con los de los accionistas.

A.1.7 Acciones adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses y cláusulas de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas.

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

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

- No existen remuneraciones variables garantizadas. Los componentes variables tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable.

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

- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de consejeros y altos directivos 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 Retribuciones coinciden con los miembros de la Comisión de Auditoría y Control. Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Control y, a su vez, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control es miembro de la Comisión de Retribuciones. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y 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 medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de interés, el art. 34 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones. Los arts. 33 y 35 a 37 del Reglamento del Consejo regulan la obligación de no competencia, el uso de los activos sociales, la utilización de información no pública con fines privados y el aprovechamiento de las oportunidades de negocio de la Sociedad. Por otro lado, el art. 39, dispone los aspectos concretos sobre los que el consejero deberá informar a la Compañía.

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

Asimismo, y con respecto a los accionistas significativos, el art. 40 del Reglamento del Consejo establece las reglas ante "Transacciones con consejeros y accionistas significativos". Entre las facultades que tienen atribuidas la Comisión de Auditoría y Control figuran la de informar las transacciones con personas vinculadas. A la vista de dicho informe, corresponde al Consejo de Administración aprobar, en su caso, la transacción.

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

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

- La Comisión de Retribuciones puede proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, y la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que correspondan, según el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.
- El contrato del Presidente Ejecutivo incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

A este respecto, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al Presidente 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 Ejecutivo no habría percibido ningún importe, o este hubiera sido inferior al inicialmente entregado, la Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la reclamación de la totalidad, o el exceso, de lo así percibido.

- En relación con el Plan del Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 y con el Plan del Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, así como con cualquier retribución variable que se encuentre pendiente de abono durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, la Sociedad podrá cancelar, antes de su abono, y/o reclamar la devolución del pago, total o parcialmente, ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante (i) el periodo anterior a su consolidación, o (ii) los 2 años siguientes a la liquidación del incentivo por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal, según corresponda:

- (i) pérdidas en el Grupo (EBIT negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;
- (ii) la reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos y suponga un perjuicio a la Sociedad, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;
- (iii) el incumplimiento grave de la normativa interna por parte del Presidente Ejecutivo, acreditado por el Comité de Ética.

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

De conformidad con el art. 529 *septdecies* 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 su condición de tales, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de cada consejero.

De conformidad con el art. 31 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros consistirá en una remuneración fija anual para cada uno de ellos, cuya cuantía decidirá la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General establezca. Este sistema supone el reconocimiento de la Junta General de Accionistas como órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad social, en particular en materia de remuneraciones, garantiza la máxima transparencia de dicha remuneración y supone que, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, cualquier aumento de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, deberá ser acordado por la Junta General de Accionistas.

En la actualidad, siguen vigentes las siguientes cantidades fijadas en virtud del acuerdo de la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 y, posteriormente, de la Política Remuneraciones del Consejeros, aprobados ambos con un porcentaje de votos a favor del 99,59% y del 99,38%, respectivamente,:

- 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 de las Comisiones de Auditoría y Control, de Nombramientos y de Retribuciones, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de €; y
- Los consejeros que a su vez formen parte de las Comisiones de Auditoría y Control, de Nombramientos y de Retribuciones (incluidos los Presidentes de cada una de ellas) percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de €.

Dichas cantidades son totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí.

A excepción de la remuneración del Presidente 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.

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

Sin perjuicio de la retribución que le corresponda percibir por su condición de consejero con arreglo a lo previsto en el apartado anterior, la retribución fija que puede percibir el Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se establece con arreglo a 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 sociedades comparables.

Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras de mantener un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

En concreto, para el ejercicio social 2019, la remuneración fija del Presidente Ejecutivo fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en fecha 12 de marzo de 2019, en un importe anual de 3.250 miles de euros, que se abonará mensualmente.

Este importe se mantiene inalterado desde el ejercicio social 2013 y, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, permanecerá invariado durante los 3 ejercicios sociales que abarca el periodo de vigencia de la misma (esto es, hasta el año 2021).

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

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

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

En relación con los consejeros en su condición de tales, los conceptos retributivos fijos indicados anteriormente son la única remuneración que perciben 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 Ejecutivo, los componentes variables de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección son los siguientes:

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

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

(A) Retribución variable anual o a corto plazo

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

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 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.

Los objetivos cuantitativos y los cualitativos, cuando sea razonablemente posible, tienen asociada una escala de logro. Dicha escala, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel *target*, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, a partir del cual no se incrementa el valor del incentivo, siendo estos niveles específicos para cada métrica.

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

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación efectiva con el desempeño profesional del Presidente 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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 2018, y con vigencia a partir del ejercicio social 2019 en curso, el importe objetivo de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos (nivel de cumplimiento *target*), será equivalente a un 100% de la retribución fija por el

ejercicio de funciones de alta dirección. En el caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos podría alcanzar, como máximo, el 120% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Presidente 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 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 2019, el Consejo de Administración en su sesión de 12 de marzo de 2019, a propuesta de la Comisión de 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,
- Un 15% en función de los siguientes criterios: el desempeño personal del Presidente Ejecutivo y el desarrollo estratégico de la Sociedad, medido por el impulso a la integración entre online y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, de acuerdo con los objetivos del Grupo;
- y el 15% restante, en función de los siguientes criterios: los avances en las políticas de sostenibilidad social corporativa y medioambiental, medidos 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*); los avances en gobierno corporativo, medidos por el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (*best practices*) y los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*compliance*), medidos por la aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

Según se ha mencionado anteriormente, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo para el ejercicio social 2019, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos (*target*), sería del 100% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, esto es, 3.250 miles de €. En caso de sobrecumplimiento de los objetivos, podría llegar hasta un máximo del 120% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección.

La retribución variable a corto plazo por los resultados alcanzados en el ejercicio social 2019 se abonará en el ejercicio social 2020, en metálico o mediante la entrega de acciones.

(B) Retribución variable plurianual o a largo plazo

El Consejo de Administración, en su sesión de 12 de marzo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, que

se someterá para su aprobación a la Junta General de Accionistas de 2019. Este Plan es continuista con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 anterior e introduce avances que mejoran el grado de alineamiento con las recomendaciones de inversores institucionales y *proxy advisors*.

El Plan consiste en la combinación de un bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega gratuita de acciones que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación. Entre los beneficiarios del Plan está el Presidente Ejecutivo.

El Plan tiene una duración total de 4 años y está estructurado en 2 ciclos temporales, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo del Plan se extiende desde 1 de febrero de 2019 hasta el 31 de enero de 2022. El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2020 hasta el 31 de enero de 2023.

El Plan está vinculado a objetivos críticos de negocio, de creación de valor para el accionista y de sostenibilidad. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y en el ciclo en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad y auditada, y propondrá, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas y factores extraordinarios, en su caso, que puedan acaecer durante el periodo de medición de los objetivos del Plan.

En virtud de este Plan, el Presidente Ejecutivo recibirá, en su caso, un incentivo que se instrumentará 60% en acciones y 40% en metálico. El importe total del incentivo asignado al Presidente Ejecutivo para un escenario de cumplimiento *target* de objetivos, en el conjunto de los dos ciclos del Plan, ascendería a 6.800 miles de € que, en términos anualizados, equivaldría a 1.700 miles de € (52% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo sería equivalente a un 185% del incentivo *target* indicado (en términos anualizados, equivalente a un 97% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).

Con relación al 60% del incentivo que, en su caso, se liquidará en acciones, el número de acciones a entregar se determinará en función de la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de cada ciclo. Al finalizar cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el número de acciones a entregar.

El Presidente Ejecutivo deberá mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

Con relación al Presidente Ejecutivo, la Sociedad podrá cancelar antes de su abono y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal. Las circunstancias específicas se han detallado anteriormente en el apartado A.1.7.

A continuación se detallan las características del primer ciclo del Plan:

El primer ciclo del Plan se extiende desde 1 de febrero de 2019 hasta el 31 de enero de 2022.

En este primer ciclo, el importe total del incentivo asignado al Presidente Ejecutivo, en un escenario de cumplimiento *target* de objetivos, ascendería a 1.360 miles de € y 87.667 acciones (equivalente a un 105% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo sería equivalente a un 185% del incentivo *target* indicado (equivalente a un 193% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).

Al finalizar el ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el importe en metálico y el número de acciones a entregar. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados métricas. El incentivo a entregar dependerá de las siguientes métricas, con los siguientes pesos:

- 30% Crecimiento del BAI, definido como el crecimiento de la cifra de Beneficio Antes de Impuestos, en un determinado periodo de tiempo.

- 30% Crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables (MMTT), definido como el crecimiento de venta en tiendas físicas y *online* comparables, de acuerdo con la información de la Compañía, expresada en términos porcentuales.

- 30% Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo, definido como la evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.

- 10% Índice de sostenibilidad, compuesto por los siguientes cuatro indicadores:

- 1) Porcentaje de fábricas de la cadena de suministro de Inditex donde se llevan a cabo procesos húmedos tales como lavado, tintado y estampado que utilizan el estándar *The List, by Inditex* como referencia para la selección de productos químicos empleados en sus procesos.
- 2) Porcentaje de reducción de residuos (los asimilables a urbanos y los residuos nocivos) generados internamente en los servicios centrales de Inditex y en todas sus fábricas propias y centros logísticos, que son reciclados, valorizados y tratados adecuadamente para su recuperación, evitando que acaben en un vertedero.
- 3) Ratio de reducción de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero en operaciones propias respecto al volumen de ventas total del Grupo.
- 4) Porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B.

Con la finalidad de calcular el incentivo alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos del Presidente Ejecutivo, se ha determinado un nivel de Incentivo Máximo y una escala de logro para cada una de las métricas, según se detalla a continuación:

a) Para Crecimiento de BAI y de MMTT:

- 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 coeficiente de pago del 50% del Incentivo Máximo.

- Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo (“nivel de cumplimiento target”) supone el coeficiente de pago del 75% del Incentivo Máximo.

- Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo (“nivel de cumplimiento máximo”) supone el coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo.

- Un nivel de cumplimiento superior al 125% del objetivo (“nivel de sobrecumplimiento”) supone el coeficiente de pago del 125% del Incentivo Máximo.

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

b) Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil *Dow Jones Retail Titans 30*, el 1 de febrero de 2019.

- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2019, sin incluir en el cómputo el citado día.

- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2022, incluyendo dicho día 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 del 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 se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 125% del Incentivo Máximo, de acuerdo a la siguiente escala:

(i) Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Máximo.

(ii) Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 15 en el ranking) (“nivel de cumplimiento mínimo”), el coeficiente de pago será del 30% del Incentivo Máximo.

(iii) Para una posición en el percentil 75 del Grupo de Referencia e inferior al percentil 90 (posiciones 5ª a 8ª en el ranking) (“nivel de cumplimiento máximo”), el coeficiente de pago será del 100% del Incentivo Máximo.

(iv) Para una posición igual o superior al percentil 90 del Grupo de Referencia (posiciones 1ª a 4ª) (“nivel de sobrecumplimiento”), el coeficiente de pago será del 125% del Incentivo Máximo.

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

- A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA.

c) Para el Índice de sostenibilidad: la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación conjunta de los cuatro indicadores mencionados, con base en los resultados alcanzados, facilitados por el Departamento de Sostenibilidad de la Sociedad, y con arreglo a las siguientes escalas de logro definidas para cada uno de estos:

- Indicador nº 1: Asegurar la utilización del estándar *The List* relativo a los productos químicos utilizados en la industria textil:
 - (i) Un nivel de cumplimiento del 125% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los ciclos del Plan 2019-2023, el 55% de las fábricas de procesos húmedos de la cadena de suministro de Inditex utilicen *The List* como estándar de referencia.
 - (ii) Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, el 51% de las fábricas de procesos húmedos de la cadena de suministro de Inditex utilicen *The List* como estándar de referencia.
 - (iii) Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, el 48% de las fábricas de procesos húmedos de la cadena de suministro de Inditex utilicen *The List* como estándar de referencia.
 - (iv) Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, el 45% de las fábricas de procesos húmedos de la cadena de suministro de Inditex utilicen *The List* como estándar de referencia.

- Indicador nº 2: Mejora de la gestión de residuos propios:
 - (i) Un nivel de cumplimiento del 125% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se consiga que el 95% de los residuos asimilables a urbanos y el 88% de los residuos nocivos se gestionen adecuadamente para su recuperación.
 - (ii) Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se consiga que el 91% de los residuos asimilables a urbanos y el 85% de los residuos nocivos se gestionen adecuadamente para su recuperación.
 - (iii) Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se consiga que el 88% de los residuos asimilables a urbanos y el 82% de los residuos nocivos se gestionen adecuadamente para su recuperación.
 - (iv) Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se consiga que el 85% de los residuos asimilables a urbanos y el 80% de los residuos nocivos se gestionen adecuadamente para su recuperación.

- Indicador nº 3: Reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero:
 - (i) Un nivel de cumplimiento del 125% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se alcance un 8% de reducción de las emisiones de GEI.
 - (ii) Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se alcance el 6% de reducción de las emisiones de GEI.
 - (iii) Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se alcance el 5% de reducción de las emisiones de GEI.
 - (iv) Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, se alcance el 4% de reducción de las emisiones de GEI.

- Indicador nº 4: Concentración de la producción en proveedores con ranking derivado de sus auditorías sociales A y B:
 - (i) Un nivel de cumplimiento del 125% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, la concentración de la producción en proveedores con ranking social A y/o B alcance el 95%.
 - (ii) Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, la

concentración de la producción en proveedores con ranking social A y/o B alcance el 93,5%.

(iii) Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, la concentración de la producción en proveedores con ranking social A y/o B alcance el 92%.

(iv) Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo: cuando al finalizar el plazo de vigencia de cada uno de los dos ciclos del Plan 2019-2023, la concentración de la producción en proveedores con ranking social A y/o B alcance el 90%.

La entrega se realizará, con relación al primer ciclo, durante el mes siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2021.

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

El detalle sobre las características del segundo ciclo se detallará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social cerrado a 31 de enero de 2020.

Adicionalmente, durante el ejercicio social 2019, también está vigente el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 8 de marzo de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas en su sesión de 19 de julio de 2016.

El Plan consiste en la combinación de un bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega gratuita de acciones que, transcurrido un período de tiempo determinado y verificado el cumplimiento de los objetivos concretos, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación. Entre los beneficiarios del Plan está el Presidente Ejecutivo.

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

- El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de febrero de 2016 hasta el 31 de enero de 2019. El detalle sobre el grado de cumplimiento de los objetivos a los que está vinculado este ciclo y el incentivo correspondiente se desglosa en el apartado B del presente Informe.

- El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 31 de enero de 2020. El detalle sobre el grado de cumplimiento de los objetivos a los que está vinculado este ciclo y el incentivo correspondiente será desglosado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se publicará en el ejercicio social 2020.

En los ejercicios sociales 2016 y 2017, se pusieron en marcha el primer y segundo ciclo del Plan, respectivamente.

El Plan está vinculado a objetivos críticos de negocio y de creación de valor para el accionista. Una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y en el ciclo en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propondrá, para su aprobación por parte del Consejo de Administración, los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas y factores extraordinarios, en su caso, que puedan acaecer durante el periodo de medición de los objetivos del Plan.

En virtud de este Plan, el Presidente Ejecutivo recibirá, en su caso, un incentivo que se instrumentará un 60% en acciones y un 40% en metálico.

Tras la reducción del incentivo asignado para el Presidente Ejecutivo correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, acordada previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones a iniciativa del propio Presidente Ejecutivo, el importe total del incentivo asignado para el conjunto de los dos ciclos del Plan asciende a:

- En un escenario de cumplimiento target de objetivos, 6.167 miles de € que, en términos anualizados, equivale a 1.542 miles de € (47% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).
- En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el Incentivo Máximo Asignado es un 148% del incentivo target (que, en términos anualizados, equivale a 70% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).
- En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, un 125% del Incentivo Máximo Asignado (que, en términos anualizados, representaría el 88% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).

Con relación a cada ciclo del Plan, el importe total del incentivo por ciclo ascendería a:

- Para un nivel de cumplimiento target, es de 3.083 miles de € (95% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).
- Para un nivel de cumplimiento máximo, 148% del incentivo target (140% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).
- En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, 187% del incentivo target (175% de la retribución fija anual por sus funciones de alta dirección).

Con relación al 60% del incentivo máximo asignado que, en su caso, se instrumentará en acciones, el número máximo de acciones a entregar se determinó en función de la cotización media ponderada de la acción de Inditex en los 30 días hábiles bursátiles anteriores al último día hábil bursátil (incluido) de la semana previa a aquella en la que el Consejo de Administración aprobó la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio social 2016 (en el caso del primer ciclo del Plan) y del ejercicio social 2017 (en el caso del segundo ciclo).

Al finalizar cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el número de acciones a entregar. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados métricas. El incentivo a entregar dependerá de las siguientes métricas, cada una con un peso de un tercio:

- Crecimiento del EBIT (*earnings before interest and taxes*), definido como el crecimiento de la cifra de beneficios, antes de impuestos e intereses, en un determinado periodo de tiempo.
- Crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables (MMTT), definido como el crecimiento de venta en tiendas físicas y online comparables, de acuerdo con la información de la Compañía, expresada en términos porcentuales.
- Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo, definido como la evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en acciones de las empresas comprendidas en el Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos del Presidente Ejecutivo, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas, según se detalla a continuación:

a) Para el Crecimiento de EBIT y de MMTT, la escala de logro 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 coeficiente de pago del 50% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo (“nivel de cumplimiento target”) supone el coeficiente de pago del 75% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo (“nivel de cumplimiento máximo”) supone el coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento superior al 125% del objetivo (“nivel de sobrecumplimiento”) supone el coeficiente de pago del 125% del Incentivo Máximo Asignado.

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

b) Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil Dow Jones Retail Titans 30, el 1 de febrero de 2016, para el primer ciclo, y el 1 de febrero de 2017, para el 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 febrero de 2016, sin incluir en el cómputo el citado día, para el primer ciclo, y el 1 de febrero de 2017, para el segundo ciclo.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2019, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo, para el primer ciclo, y el 31 de enero de 2020, para el segundo ciclo.

- 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, 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 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 para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA.

- Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, de acuerdo a la siguiente escala:

(i) Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Máximo Asignado.

(ii) Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 15 en el ranking) (“nivel de cumplimiento mínimo”), el coeficiente de pago será del 30% del Incentivo Máximo Asignado.

(iii) Para una posición en el percentil 75 del Grupo de Referencia e inferior al percentil 90 (posiciones 5ª a 8ª en el ranking) (“nivel de cumplimiento máximo”), el coeficiente de pago será del 100% del Incentivo Máximo Asignado.

(iv) Para una posición igual o superior al percentil 90 del Grupo de Referencia (posiciones 1ª a 4ª) (“nivel de sobrecumplimiento”), el coeficiente de pago será del 125% del Incentivo Máximo Asignado.

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

La entrega se realizará, con relación al primer ciclo, en 2019, durante el mes siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2018. Con relación al segundo ciclo, en 2020, durante el mes siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2019.

El Presidente Ejecutivo deberá mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

Con relación al Presidente Ejecutivo, la Sociedad podrá cancelar antes de su abono y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo, por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal. Las circunstancias específicas se han detallado anteriormente en el apartado A.1.7.

El número máximo de acciones objeto del Plan 2019-2023 es de 9.700.000 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 0,3% del capital social. Con la finalidad

de que la Sociedad disponga de las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios del Plan 2016-2020, y dentro del ámbito de las autorizaciones para la adquisición derivativa de acciones propias concedidas al Consejo de Administración por las Juntas Generales de Accionistas de fechas 16 de julio de 2013 y 19 de julio de 2016, la Sociedad tiene, a 31 de enero de 2019, un total de 2.950.143 acciones propias, representativas del 0,095% del capital social. En consecuencia, con la finalidad de que la Sociedad disponga de las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios de ambos Planes, la Junta General de Accionistas de 2019 deberá adoptar el acuerdo relativo a la autorización del Consejo de Administración para que pueda proceder a la adquisición derivativa de acciones propias.

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

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los consejeros, salvo el Presidente 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 Ejecutivo participó en un plan de previsión de aportación definida, instrumentado a través de una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora de reconocido prestigio que opera en el mercado español (en adelante, la "Póliza").

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

Durante el ejercicio social 2018, no se han realizado aportaciones al plan de previsión del Presidente Ejecutivo, sin perjuicio de que por decisión del Consejo de Administración puedan realizarse nuevas aportaciones durante el ejercicio social 2019.

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

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

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

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 249 y 529 *octodecies* de la LSC y 30.3 del Reglamento del Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes del contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Presidente Ejecutivo:

(i) Duración

El contrato del Presidente Ejecutivo es de duración indefinida.

(ii) Plazos de preaviso

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

(iii) Cláusula de garantía o blindaje

El Presidente 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 Ejecutivo motivada en determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos rectores o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad).

Por otro lado, al margen del Presidente Ejecutivo, 22 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 de acuerdo con sus contratos. 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.

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

Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, el Presidente 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. 24.3 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que “el consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social análogo al de la Sociedad durante el plazo de dos años.

(v) Cláusula de reembolso

De conformidad con lo previsto en el apartado A.1 del presente Informe, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros,

resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al Presidente 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 Ejecutivo habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, la Sociedad podrá reclamarle el exceso así percibido.

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

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

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

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

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.

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

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

El 31 de enero de 2019 finalizó el periodo de vigencia de la política de remuneraciones de los consejeros contenida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2015 para los tres ejercicios siguientes, esto es, los ejercicios sociales 2016, 2017 y 2018, con la aprobación, en votación consultiva, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014, con arreglo a lo establecido en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Ante la finalización de la vigencia de dicha política de remuneraciones, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de 12 de junio de 2018, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, someter la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021 a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2018, como punto separado del Orden del Día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio. Dicha Política de Remuneraciones fue aprobada por el 99,38% de votos a favor.

En dicha Política de Remuneraciones no se prevén variaciones significativas respecto a la anterior política de remuneraciones, que ha estado vigente durante el ejercicio social 2018. No obstante, introduce la posibilidad de (i) abonar la retribución variable anual tanto en metálico como en acciones; y (ii) vincular la retribución variable a largo plazo a objetivos relativos a la sostenibilidad, el medioambiente o el buen gobierno corporativo, hasta la fecha únicamente aplicables a la retribución variable anual, teniendo estos un peso, como máximo, del 10% en conjunto.

El Consejo de Administración, en su sesión de 12 de marzo de 2019, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó elevar a la Junta General de Accionistas de 2019: (i) el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023; y (ii) el presente Informe, que se someterá para su aprobación, en votación consultiva.

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

A continuación se proporciona dicho enlace para el año en vigor, 2019:

<https://www.inditex.com/documents/10279/589102/11.+Politica+Remuneraciones+Consejeros+ITX.pdf/13085b5d-0590-6293-edac-ed1870aac925>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En el proceso de diseño y elaboración de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por el Consejo de Administración, en su sesión de 12 de junio de 2018, y que fue sometida a votación vinculante en la Junta General de accionistas celebrada el 17 de julio de 2018, se han tenido en cuenta y mantenido los principios básicos y parámetros generales que regían la política de remuneraciones de los consejeros vigente para los ejercicios sociales 2016, 2017 y 2018. La Política de Remuneraciones de los Consejeros obtuvo el voto favorable del 99,38% de los votos emitidos.

Además, cabe indicar que desde la aprobación en 2015 de la citada política de remuneraciones de los consejeros, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios sociales 2016, 2017 y 2018, recibieron un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y, además, de los inversores institucionales y *Proxy Advisors*, por lo que se pone de manifiesto el esfuerzo de la Sociedad por tratar de alinearse con los intereses de sus grupos de interés.

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

B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

B.1.1 Proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales.

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

Durante el ejercicio social 2018 y el tiempo transcurrido del ejercicio social 2019, hasta la fecha de aprobación del presente Informe, los asuntos más relevantes tratados por la Comisión de Retribuciones en relación con la aplicación de la Política de Remuneraciones y determinación de las retribuciones individuales han sido los siguientes:

a) Durante la sesión de 12 de marzo de 2018:

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio social 2017. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 13 de marzo de 2018.

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2018, con respecto a la cuantía y al resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 13 de marzo de 2018.

- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2017. Dicho informe, tras ser aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 13 de marzo de 2018, fue sometido a votación consultiva de la Junta General de Accionistas el 17 de julio de 2018, como punto separado del Orden del Día (punto 7º), y obtuvo el voto favorable del 98,78% de los votos emitidos.

b) En su sesión celebrada el 11 de junio de 2018, la Comisión de Retribuciones aprobó la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2019, 2020 y 2021, para su elevación a la Junta General de Accionistas, previo informe motivado de la citada Política de Remuneraciones, por el que se evaluaba y justificaba su adecuación y consistencia con las previsiones normativas, recomendaciones y mejores prácticas de buen gobierno existentes en el mercado en materia de retribuciones. Dicho informe fue formulado por la Comisión de Nombramientos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 *novodecies* de la LSC, el artículo 30.3. (a) de los Estatutos, el artículo 17.2.(a) del Texto Refundido del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 5.(a) del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

Posteriormente, la Política de Remuneraciones de los Consejeros fue sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas el 17 de julio de 2018, como punto separado del Orden del Día (punto 5º), y obtuvo el voto favorable del 99,38% de los votos emitidos.

La Política de Remuneraciones y el informe justificativo de la Comisión de Retribuciones se encuentran a disposición de los accionistas en la web corporativa desde el momento de la publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General de Accionistas.

c) Durante la sesión de 11 de diciembre de 2018, el informe sobre el desempeño de la Comisión de Retribuciones y de sus miembros, que la Comisión elevó al Consejo de Administración para la realización de la evaluación anual.

d) Durante la sesión de 11 de marzo de 2019:

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio social 2018. El Consejo de Administración aprobó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 12 de marzo de 2019.

- La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las distintas métricas a las que está vinculado el primer ciclo (2016-2019) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020. El Consejo de Administración aprobó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 12 de marzo de 2019.

- El diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 12 de marzo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y que será elevado a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2019.

- La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2019, con respecto a la cuantía y al resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 12 de marzo de 2019.

- La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2018, para su elevación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2019. El Consejo de Administración aprobó dicho Informe en su sesión de 12 de marzo de 2019.

La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2018 será incorporada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Retribuciones, que se publicará en el mes de julio como parte de la Memoria Anual del ejercicio social 2018.

B.1.2 Composición de la Comisión de Retribuciones.

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

Los miembros de la Comisión de Retribuciones son nombrados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos. El Consejo de

Administración nombra al Presidente de la Comisión, de entre los miembros de la Comisión que sean independientes.

A 31 de enero de 2019 y a la fecha de este Informe, la composición de la Comisión de Retribuciones es:

- Presidente: D. Rodrigo Echenique Gordillo (independiente).
- Vocales: D. José Arnau Sierra (dominical), Bns. Denise Patricia Kingsmill (independiente), Dña. Pilar López Álvarez (independiente), D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres (independiente) y D. José Luis Durán Schulz (independiente).
- Secretario no miembro: D. Antonio Abril Abadín.

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

Durante el ejercicio social 2018, la Comisión de Retribuciones se reunió en 3 ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100 %.

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

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio social 2019, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones.

B.1.3 Identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

La Comisión de Retribuciones ha recibido asesoramiento por parte de Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del presente Informe.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo son:

- La compensación total del Presidente 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 20% de la compensación total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) para un escenario de cumplimiento de objetivos target y del 30% 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 Ejecutivo y de los directivos estén alineados con los de los accionistas.

- El Presidente Ejecutivo deberá mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega. Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo ha asumido frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal, mientras ostente dicha condición, la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija. Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses del Presidente Ejecutivo 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. 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 Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de 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 Retribuciones coinciden con los miembros de la Comisión de Auditoría y Control.

Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Control y, a su vez, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control es miembro de la Comisión de Retribuciones. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y 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 Ejecutivo incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración ante tales circunstancias y, además, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo del Presidente Ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, según ha quedado descrito en el apartado A.1. de este Informe.
- La Comisión de Retribuciones puede proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago o, en su caso, la devolución de los componentes variables de la remuneración de los consejeros basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, y la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que correspondan, según el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales aplicada durante el ejercicio social 2018 es la aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2015, en votación consultiva, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014.

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

En cuanto al Presidente Ejecutivo, determinados componentes de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tienen relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En concreto, en el ejercicio social 2018:

(i) Retribución variable anual o a corto plazo:

Tal y como se indica a continuación, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó que la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2018, se realizase 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,
- Un 15% en función de los siguientes criterios: el desempeño personal del Presidente Ejecutivo y el desarrollo estratégico de la Sociedad, medido por el impulso a la integración entre *online* y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, de acuerdo con los objetivos del Grupo;
- y el 15% restante, en función de los siguientes criterios: los avances en las políticas de sostenibilidad social corporativa y medioambiental, medidos 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*); los avances en gobierno corporativo, medidos por el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (*best practices*) y los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*Compliance*), medidos por la aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2018, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta lo siguiente:

(i) La cifra de ventas del Grupo Inditex ascendió a 26.145 millones de € en el ejercicio social 2018, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 75%.

(ii) La cifra de margen de contribución alcanzó 4.357 millones de € en el ejercicio social 2018, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 94%.

(iii) En relación con los objetivos restantes, a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2018, la Comisión de Retribuciones ha considerado lo siguiente:

- Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 11 de diciembre de 2018, previo informe de la Comisión de Nombramientos, y que fue calificada como de excelente, en línea con la evolución de la Compañía.

- Los avances en el desarrollo estratégico. La Sociedad sigue avanzando en la ejecución de su estrategia de negocio integrado *online* y tienda. En esta línea, se ha completado ya en Zara la implantación de la tecnología RFID y está en ejecución en las cadenas. Asimismo, se ha ampliado el parque de dispositivos de venta *online* en tienda o de puntos automatizados de recogida en tienda de compras online (*click & collect*), que permiten continuar mejorando la experiencia de compra a los clientes. Ejemplos de estas iniciativas son las tiendas de Zara en Stratford (Londres), Vittorio Emanuele (Milán) o Roppongi Hills (Tokio), que ofrecen una experiencia comercial diferenciada mediante la integración de tecnología adaptada al servicio del cliente, tanto para la recogida de pedidos *online*, como para la optimización de los procesos de (i) búsqueda (tabletas y dispositivos móviles); (ii) probadores (espejos inteligentes); y (iii) compra (posibilidad de pago por móvil).

El ejercicio social 2018 ha supuesto un hito en el despliegue del negocio *online* con el lanzamiento (además de en Australia y Nueva Zelanda), de la tienda global de Zara en un total de 106 nuevos mercados. Además, Inditex ha anunciado su objetivo de que para el ejercicio social 2020, sus ocho cadenas estarán disponibles *online* en todo el mundo.

El cumplimiento de los planes de expansión. La superficie comercial ha superado los 4,9 millones de m², lo que representa un crecimiento del 5%, dentro del rango objetivo a medio plazo. La Sociedad ha continuado con su proceso de expansión global con la apertura de 370 tiendas brutas en 57 mercados en el ejercicio social 2018. Al mismo tiempo, se ha desarrollado una activa política de optimización del espacio comercial, particularmente enfocada a las ubicaciones más selectas, concretada en la absorción de 355 tiendas y en la ejecución de 226 reformas y ampliaciones de locales comerciales. El número total de tiendas a la fecha de cierre del ejercicio se ha situado en 7.490.

- Los avances en políticas de sostenibilidad social. Se ha seguido profundizando en la trazabilidad de la producción a través del fomento de la aplicación “Gestión de Pedidos en el Portal de Proveedores”, de la que se ha desarrollado una nueva versión, por la que se aumenta el nivel de detalle de la información recopilada. De las 2.546 auditorías de trazabilidad realizadas durante el ejercicio social 2018, 158 han sido específicas de

evaluación de los sistemas de gestión de proveedores para prevenir potenciales desviaciones de producción. Se ha seguido manteniendo el nivel de monitorización de las unidades productivas que forman parte de la cadena de suministro, a través del Programa de Cumplimiento enmarcado en el “Plan Estratégico 2014-2018 para una Cadena de Suministro Estable y Sostenible”, realizándose 5.359 auditorías sociales. Además, se han realizado 1.982 auditorías especiales, con visitas de seguimiento de los planes de acción correctivos y evaluaciones específicas de salud y seguridad. En el ejercicio social 2018 se han realizado 2.177 auditorías de *pre-assessment*. La colaboración con IndustriALL y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha continuado siendo muy estrecha, mereciendo una especial mención la participación de Inditex en los programas *Better Work* y SCORE. En el ejercicio social 2018, Inditex se ha adherido a *Better Than Cash Alliance*, una alianza de gobiernos, empresas y diversas organizaciones internacionales, con sede en Naciones Unidas, cuyo objetivo es promover globalmente la transición hacia una economía digital. Cabe destacar el avance realizado en materia de identificación y promoción del compromiso en materia de prácticas de compra responsable, dentro de la iniciativa ACT (*Action Collaboration Transformation*). Se ha continuado participando en el *Business Learning Program* de SHIFT, entidad sin ánimo de lucro de referencia en materia de Derechos Humanos. Se ha firmado un acuerdo marco con la *Universidade do Minho* (Guimaraes) para la realización del proyecto *Lean*, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de los trabajadores en la cadena de suministro, a través de la mejora de los sistemas de gestión de la producción de los proveedores. En cuanto a la actividad desarrollada en relación con el código de fabricación *Ready To Manufacture* y el compromiso de eliminación de APEOs y PFCs, en 2018, se han realizado 2.008 auditorías en 1.385 instalaciones de proceso húmedo con una mejora global del 65% respecto a su auditoría inicial y/o de seguimiento anterior. Se ha ampliado el alcance del control de producción de la industria química a 28 proveedores que comercializan alrededor de 25.943 productos químicos, lo que supone un incremento del 31% con respecto a la edición previa. Durante el ejercicio social 2018 se han recibido un total de 31 nuevas solicitudes de adhesión al programa *The List by Inditex* y se ha avanzado en su cuarta edición, realizando un total de 15 auditorías y 57.267 análisis. En cuanto a la actividad desarrollada en la creación y actualización de estándares de salud y seguridad de producto, se han incluido 62 nuevas regulaciones y 77 nuevas sustancias químicas individuales y/o parámetros en relación con el estándar *Clear To Wear*, y en lo que respecta al estándar *Safe To Wear*, se han incluido 3 nuevas regulaciones que modifican las restricciones ya existentes. Durante el ejercicio social 2018, se continuó con la implantación de la primera versión de los estándares i+Cosmetic e i+FCM, y se han realizado avances significativos en la elaboración de los estándares de aplicación a fragancias de hogar (I + Air Fresheners), velas (I + Candles) y artículos de puericultura (I + Childcare Articles). Las iniciativas sociales desarrolladas durante el ejercicio social 2018 han beneficiado directamente a más de 2,4 millones de personas, lo que supone un incremento del 45% con respecto al anterior ejercicio. Se ha aumentado el alcance de los programas sociales a través de actividades relacionadas con el fomento de la educación, el bienestar social y la ayuda humanitaria.

- Los avances en políticas de sostenibilidad medioambiental. Se ha continuado desarrollando el Plan Estratégico Medioambiental 2016-2020. Todas las cadenas del Grupo han continuado trabajando durante el ejercicio social 2018 bajo su estándar de etiquetado *Join Life*, el sello con el que se identifican a aquellas colecciones que se caracterizan por estar compuestas por las materias primas más sostenibles y las

mejores tecnologías al servicio de la producción, poniendo en el mercado 136,32 millones de unidades etiquetadas bajo dicho estándar. Se ha mantenido el apoyo a los proyectos en comunidades agrícolas de algodón BC de la mano de BCI y *Farm Investment*. En ejecución de la Política de Productos Forestales, la Sociedad colabora con la organización *Canopy Planet*, en la iniciativa *CanopyStyle*. Inditex y otras marcas del sector textil promueven, entre los principales proveedores mundiales de materias primas forestales, la adopción de posturas alineadas con la filosofía de protección de bosques primarios y de alto valor ecológico. Se ha avanzado en la ejecución del programa *Green to Wear* (www.wateractionplan.com). Desde el inicio del programa, Inditex ha llevado a cabo 1.364 auditorías y control de vertido de tintorerías (*wet processes*) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*). Se ha colaborado con el Instituto de Asuntos Públicos y Medioambientales de China (IPE) para la mejora de la gestión ambiental de su cadena de suministro. En relación con la Política Libre de Perfluorocarbonos (PFCs), Inditex ha sido posicionada como líder global en el Detox Catwalk 2016. Para mejorar la eficiencia de las operaciones logísticas, se sigue desarrollando el programa *Green to Pack*. En 2018, Inditex cuenta ya con 5.494 tiendas bajo los criterios de ecoeficiencia y se han certificado 38 tiendas bajo el estándar de construcción sostenible LEED y BREEAM: 27 de ellas LEED Oro, 10 LEED Platino y una Breeam. Durante el ejercicio social de 2018, el Grupo Inditex, ha obtenido 8 nuevas certificaciones (Massimo Dutti - Colón Valencia, Uterqüe - Serrano, Zara - Kangnam Seúl, Pull and Bear - Preciados, Zara Home - Paseo del Borne, Zara Home - The Place, Zara - Oslo Karl Johansgate y Zara - Plaza de Cataluña). Se han instalado contenedores de recogida de ropa, zapatos y complementos usados en los centros logísticos y oficinas y en 834 tiendas de Zara en 24 mercados. También se ha implantado el programa en otras marcas del Grupo, como es el caso de Pull & Bear, Bershka, Oysho y Tempe que suman entre ellas 524 tiendas dentro del programa en España. Además, la Compañía tiene implantado un piloto del programa en un total de 24 tiendas en las cadenas Zara Home, Stradivarius y Massimo Dutti en España. En *e-commerce*, Zara continúa con el programa de fabricación de cajas para sus pedidos *online* a partir de cajas propias recicladas y el servicio de recogida gratuita a domicilio de ropa usada. El programa de recogida de ropa usada también se encuentra disponible para los clientes *online* de Zara en Pekín y Shanghái. Inditex colabora, entre otros, con el *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) a través de su iniciativa Misti (*International Science and Technology Initiatives*, por sus siglas en inglés), así como con diversas universidades españolas y con la empresa austriaca Lenzing, para avanzar en procesos y tecnologías de reciclaje textil que contribuyan a la economía circular.

- Los avances en gobierno corporativo. Durante el ejercicio social 2018, la Comisión de Auditoría y Control ha llevado a cabo un análisis de la adecuación del sistema de Gobierno Corporativo, y ha evaluado positivamente dicho sistema, al considerar que la Sociedad ha alcanzado un grado de cumplimiento total de los requerimientos regulatorios contenidos en la legislación aplicable y prácticamente absoluto de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional de Mercado de Valores en febrero de 2015, tal y como se desprende asimismo del apartado G. “Grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo”, del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2018. Cabe destacar que la reelección y el nombramiento de los consejeros D. Rodrigo Echenique Gordillo y Dña. Pilar Lopez Álvarez, respectivamente, efectuados en el ejercicio social 2018, han contribuido a reforzar la composición equilibrada del Consejo de Administración y, en particular: (i) la

presencia mayoritaria de consejeros independientes en el máximo órgano de gobierno de la Sociedad y en sus Comisiones delegadas; (ii) la composición más equilibrada de hombres y mujeres, habiéndose alcanzado antes del plazo establecido al efecto, el objetivo de representación del 30% de consejeras sobre el total de los miembros; y (iii) la incorporación de un nuevo consejero con experiencia en el sector tecnológico y digital, en línea con la estrategia corporativa de digitalización de la Sociedad.

- Los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*Compliance*). En el proceso de implantación del Modelo de *Compliance* desarrollado durante el ejercicio social 2018, se ha actualizado la Matriz de Riesgos y Controles Penales, mediante el análisis de los posibles riesgos inherentes a los procesos de las distintas actividades realizadas, teniendo en cuenta para ello las novedades legislativas, la aprobación y/o modificación de las normas internas y los cambios en la estructura organizativa y en determinados procesos de la Compañía. Este proceso ha culminado en una nueva auditoría del referido Modelo de alcance de aseguramiento razonable, con el fin de confirmar la eficacia y el correcto funcionamiento de los controles contenidos en la Matriz de Riesgos y Controles, así como la adecuación del Modelo a los requisitos fijados en el Código Penal y al estándar UNE 19601. Asimismo, se ha puesto en marcha el Plan de Formación para el ejercicio social 2018. El Consejo de Administración de Inditex ha aprobado las siguientes políticas corporativas de ámbito de aplicación global, con fin de adecuar su normativa interna a determinadas novedades legislativas existentes en los distintos mercados, estándares y mejores prácticas internacionales, así como recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo y *Corporate Compliance*: (i) la Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, como muestra del compromiso inquebrantable de Inditex en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, y de su voluntad de colaboración con las autoridades competentes en la materia, y a través de la cual se definen los procesos de diligencia debida implantados en la Compañía, teniendo en cuenta las distintas actividades empresariales desarrolladas por Inditex, esto es (a) la limitación de cobros en efectivo en tiendas, por el que se desarrollan los mecanismos de control de cobros de efectivo a sus clientes en tienda; y (b) la identificación y análisis de los socios de negocio, proveedores y otros terceros, de acuerdo con las medidas de diligencia debida (*due diligence*) que establezca en su normativa interna y, en su caso, la legislación que resulte de aplicación; (ii) la nueva la Política de Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF); y (iii) la Política de Gestión de Riesgos Asegurables.

- Se han producido asimismo importantes avances en el proceso de despliegue e implantación internacional del Modelo de *Corporate Compliance*. Se ha continuado con el nombramiento de nuevos Delegados locales con funciones de *Compliance* en los Países Nórdicos, Polonia y Kosovo, hasta alcanzar un total de 34 Delegados locales con funciones de *Compliance* en 56 mercados de América, Asia y Europa. Con la colaboración de los Delegados locales se elaboró el primer informe anual de *Compliance* relativo al ejercicio social 2017, que fue reportado a la Comisión de Auditoría y Control el 12 marzo de 2018. Por otro lado, en Francia, se ha avanzado en la implantación del modelo específico anticorrupción con el objeto de dar cumplimiento a los requerimientos legales existentes en dicha jurisdicción y en Italia, se ha iniciado una revisión y actualización del modelo de prevención de riesgos penales existente. Ambos modelos se han sometido a una auditoría, con la colaboración de un externo, con el fin de revisar su adecuación a la normativa, recomendaciones y buenas prácticas y de confirmar la eficacia y el correcto funcionamiento de una selección de sus controles. Asimismo, durante el ejercicio social 2018 ha tenido lugar el lanzamiento del

nuevo Código de Conducta para Estados Unidos y Puerto Rico, que adapta el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex a la normativa y mejores prácticas locales. Tras su publicación en la web corporativa y en la intranet local, en mayo de 2018 se puso en marcha un plan intensivo de difusión y aceptación del mismo entre sus empleados.

Posicionamiento: Inditex ha sido distinguida por tercer año consecutivo como la compañía del retail más sostenible por el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones (*Dow Jones Sustainability Index*).

Asimismo, en el ranking *Global 100 Most Sustainable Corporations*, difundido por la *Corporate Knights*, que evalúa indicadores económicos, medioambientales, sociales y de gobierno, Inditex ocupa la posición 54, siendo así la empresa mejor posicionada respecto a las otras tres españolas que han sido incluidas también en esta clasificación.

Por último, Inditex es líder frente al cambio climático según *Carbon Disclosure Project* (organización internacional sin ánimo de lucro que evalúa cada año más de 5.600 empresas), destacando los esfuerzos del Grupo en la reducción de GEI y en la gestión de riesgos y gobernanza.

Tras la evaluación del conjunto de los objetivos anteriores, la Comisión de Retribuciones ha considerado un cumplimiento global del 95 %. En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó una retribución variable anual por importe de 3.087 miles de € (95% de su retribución fija anual por funciones de alta dirección).

(ii) Retribución variable plurianual o a largo plazo

De conformidad con lo indicado en el apartado A.1. de este Informe, el primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 finalizó el 31 de enero de 2019.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable, el Consejo de Administración, en su sesión de 12 de marzo de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- El crecimiento de Ventas en Tiendas Comparables (MMTT) del Grupo Inditex durante el periodo de 1 de febrero de 2016 a 31 de enero de 2019 es del 19,32%.
- El crecimiento del EBIT del Grupo Inditex durante el periodo de 1 de febrero de 2016 a 31 de enero de 2019 es del 18,48%.

En consecuencia, el grado de consecución global de los objetivos es del 73,10%. Por lo tanto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó para el Presidente Ejecutivo:

- Un incentivo en metálico por importe de 1.348 miles de €.
- Un incentivo en acciones equivalente a 69.985 acciones. Puede obtenerse más información sobre este asunto, en el apartado C. de este Informe.

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

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2017 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 17 de julio de 2018, en votación consultiva, como punto quinto del Orden del Día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.750.287.442	88,25%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	17.561.070	0,64%
Votos a favor	2.716.843.164	98,78%
Abstenciones	15.882.013	0,58%
Votos en blanco	1.195	0,00%

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Para la determinación de la retribución devengada por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio social 2018, se han tenido en cuenta las cantidades fijadas en virtud del acuerdo de la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 y, posteriormente, en la política remuneraciones del consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2015, en votación consultiva, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014. Los distintos conceptos y cantidades son los detallados en el apartado A.1.7 anterior.

Con arreglo a lo anterior, y de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administraciones y de sus Comisiones, en el ejercicio social 2018, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 2.030 miles de €, de los cuales 100 miles de € corresponden al Presidente Ejecutivo.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Política retributiva del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección:

a) Retribución fija o salario

La retribución fija del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, por acuerdo de fecha 12 de marzo de 2018.

Durante el ejercicio social 2018, la retribución fija del Presidente 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.

Este importe se mantiene inalterado desde el ejercicio social 2013 y, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, permanecerá invariado durante los 3 ejercicios sociales que abarca el periodo de vigencia de la misma (es decir, 2019, 2020 y 2021).

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

En particular:

- **Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.**

- **En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.**

- **Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.**

En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos.

Tal y como se estableció en el apartado A.4 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2017, la Comisión de Retribuciones ha considerado en su proceso de evaluación para la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2018, 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,

- Un 15% en función de los siguientes criterios: el desempeño personal del Presidente Ejecutivo y el desarrollo estratégico de la Sociedad, medido por el impulso a la

integración entre online y tienda, mediante el desarrollo e implantación de nuevos procesos y herramientas que permitan proporcionar a los clientes una experiencia de compra diferenciada, de acuerdo con los objetivos del Grupo;

- y el 15% restante, en función de los siguientes criterios: los avances en las políticas de sostenibilidad social corporativa y medioambiental, medidos 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*); los avances en gobierno corporativo, medidos por el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (*best practices*) y los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (*compliance*), medidos por la aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en fecha 12 de marzo de 2019, un grado de consecución global del 95%, equivalente a un importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2018 de 3.087 miles de €. El detalle sobre la evaluación de cada uno de estos objetivos se ha detallado previamente en el apartado B.3. de este Informe.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos.

El detalle pormenorizado de los planes de incentivo a largo plazo en curso se ha desglosado en el apartado A.1. de este Informe.

El 31 de enero de 2019 finalizó el primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020. Tras la evaluación del conjunto de los objetivos a los que está vinculado este ciclo, la Comisión de Retribuciones ha considerado un cumplimiento global del 73,10%.

El detalle de los objetivos a los que está vinculado este primer ciclo y la evaluación realizada por la Comisión han sido detallados pormenorizadamente en el apartado B.3. anterior de este Informe.

En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó para el Presidente Ejecutivo:

- Un incentivo en metálico por importe de 1.348 miles de €.
- Un incentivo en acciones equivalente a 69.985 acciones, que se corresponde con una cuantía de 1.704 miles de euros brutos. A estos efectos, se hace constar que, con el fin de cuantificar la parte del incentivo que será entregada en acciones, se ha tomado como referencia el valor de cotización de las acciones de Inditex a cierre de mercado del día de devengo del primer ciclo del Plan 2016-2020 (esto es, el 31 de enero 2019).

El Presidente Ejecutivo deberá mantener estas acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega.

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (*clawback*), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio social 2018, no se han realizado actuaciones en este sentido.

B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

Durante el ejercicio social 2018, no se han realizado aportaciones a los planes de previsión de aportación definida.

B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

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

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio social 2018, no se han realizado modificaciones en el contrato del Presidente Ejecutivo.

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

La Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.

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

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

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

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

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No existen otras remuneraciones en especie distintas a la entrega de acciones referida en los apartados anteriores.

B.15 Explique 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.

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

B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio social 2018
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	Ejecutivo	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019
D. José Arnau Sierra	Dominical	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019
D. Amancio Ortega Gaona	Dominical	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019
Pontegadea Inversiones, S.L. (representada por Dña. Flora Pérez Marcote)	Dominical	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019
Bns. Denise Patricia Kingsmill	Independiente	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019
D. José Luis Durán Schulz	Independiente	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Independiente	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019
Dña. Pilar López Álvarez	Independiente	Desde 17/07/2018 hasta 31/01/2019
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	Otro externo	Desde 01/02/2018 hasta 17/07/2018
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	Independiente	Desde 01/02/2018 hasta 31/01/2019

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

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Remuneración fija	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	100	0	3.250	0	3.087	1.348	0	0	7.785	6.570
D. José Arnau Sierra	100	150	0	0	0	0	0	80	330	330
D. Amancio Ortega Gaona	100	0	0	0	0	0	0	0	100	100
Pontegadea Inversiones, S.L. (representada por Dña. Flora Pérez Marcote)	100	0	0	0	0	0	0	0	100	100
Bns. Denise Patricia Kingmill	100	150	0	0	0	0	0	0	250	250
D. José Luis Durán Schulz	100	150	0	0	0	0	0	50	300	300
Dña. Pilar López Álvarez	54	80	0	0	0	0	0	0	134	-

D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	46	70	0	0	0	0	0	0	116	250
D. Rodrigo Echenique Gordillo	100	150	0	0	0	0	0	50	300	300
D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres	100	150	0	0	0	0	0	50	300	300

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020	119.754	119.754	-	-	69.985	69.985	24,35*	1.704	69.985	69.985	69.985
	Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020	95.651	95.651	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones

*A estos efectos, se hace constar que, con el fin de cuantificar el beneficio bruto de las acciones se ha tomado como referencia el valor de cotización de las acciones de Inditex a cierre de mercado del día de devengo del primer ciclo del Plan 2016-2020 (esto es, el 31 de enero 2019).

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2018		Ejercicio 2017	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	0	0	0		8.285	-	7.939

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1	-	-
Observaciones		

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Consejero 1										
Consejero 2										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)						
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t			Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	t t-1	Ejercicio Ejercicio	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	
Consejero 1									

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	7.785	1.704	0	0	9.489					
D. José Arnau Sierra	330	0	0	0	330					

D. Amancio Ortega Gaona	100	0	0	0	100					
Pontegadea Inversiones, S.L. (representada por Dña. Flora Pérez Marcote)	100	0	0	0	100					
Bns. Denise Patricia Kingsmill	250	0	0	0	250					
D. José Luis Durán Schulz	300	0	0	0	300					
D. Rodrigo Echenique Gordillo	300	0	0	0	300					
Dña. Pilar López Álvarez	134	0	0	0	134					
D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós	116	0	0	0	116					
D. Emilio Saracho	300	0	0	0	300					

Rodríguez de Torres										
Total:	9.715	1.704	0	0	11.419					

Observaciones
En relación con el “Beneficio bruto de las acciones” reflejado, ver observaciones del apartado C.1.a).ii) anterior.

D 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 12 de marzo de 2019.

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