



Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/01/2025

CIF:

A-15075062

Denominación social:

Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX, S.A.)

Domicilio social:

Avenida Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

Sobre este informe

La información contenida en el presente informe sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante, el "Informe" o el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros") se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025 (ejercicio social 2024) 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**", o la "**Compañía**", indistintamente) aplicable en el ejercicio social 2025.

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**" o "**Ley de Sociedades de Capital**"), 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 3/2021, de 28 de septiembre, 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 los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

Este Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 4/2013 (texto consolidado), si bien su contenido respeta el contenido mínimo establecido en la citada normativa y se acompaña del apéndice estadístico normalizado establecido en la misma.

El Consejo de Administración de Inditex ha aprobado, en su sesión de 11 de marzo de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2024. Este Informe se someterá al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 541.4 LSC.

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 de Inditex fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 11 de julio de 2023 (en adelante, la “**JGA 2023**”), con un 98,37% de votos a favor.

La citada Política de Remuneraciones entró en vigor el día 1 de febrero de 2024 y resulta de aplicación durante los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”).

A.1.1. a) Procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación 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 219 y 529 *septdecies* y *novodecies* de la LSC y en el artículo 31 de los estatutos sociales de la Sociedad, 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.
- Aprobar aquellos sistemas de remuneración que incluyan la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones para los consejeros.

En este sentido, el Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2025 las siguientes propuestas de acuerdo, como puntos separados del orden del día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2025 (que se somete a votación consultiva), y (ii) la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo en efectivo y acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Consejero Delegado, y otros empleados del Grupo Inditex.

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 de Accionistas.
- La aprobación del contrato de los consejeros ejecutivos donde, entre otros, se detallan todos los conceptos por los que pueden 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 contribuciones a sistemas de ahorro.

3. Comisión de Retribuciones. De conformidad con las competencias atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones, así como en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, 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 vigente en cada momento.

b) Aplicación de la Política de Remuneraciones:

- Aprobar los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos 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 de los consejeros ejecutivos que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.
- Aprobar los objetivos de cada ciclo de retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos. 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 y su grado de consecución a los que se vincula la retribución variable, anual y a largo plazo, de los consejeros ejecutivos se realiza sobre la base de los resultados facilitados por distintas áreas y departamentos de la Compañía, en los términos previstos en el apartado A.1.6 de este Informe. Con arreglo a lo anterior, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos 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 ejecutivos 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, verificando que sea coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad y que esté alineada con su estrategia a corto, medio y largo plazo y con las condiciones de mercado, valorando si contribuye a la creación de valor sostenible, y a un control y gestión adecuados de los riesgos.

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 en los estados financieros intermedios de la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones se reúne al menos tres veces al año, y 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 y/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.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio social 2025, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, tres (3) reuniones.

A.1.1. b) Consideración de 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 el ejercicio social 2022, en el contexto de implantación de la estructura organizativa actual, la Comisión de Retribuciones consideró distintos **análisis de la competitividad externa de la retribución total**, con la asistencia de un asesor externo independiente especializado en materia de retribución de consejeros, para proponer niveles adecuados de remuneración tanto para la Presidenta del Consejo de Administración, sin funciones ejecutivas, como para el Consejero Delegado, por sus funciones como único consejero ejecutivo.

Como resultado de dicho análisis, se configuró el nuevo paquete retributivo del Consejero Delegado y del nuevo cargo de Presidente sin funciones ejecutivas. Dichas condiciones determinaron las modificaciones introducidas en la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023, aprobadas en la Junta General de Accionistas 2022.

En concreto, en relación con la remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración (sin funciones ejecutivas), se analizaron las cuantías y prácticas retributivas sobre la remuneración de los presidentes del consejo de administración, sin funciones ejecutivas, en las compañías que conforman los **principales índices bursátiles de países europeos relevantes** (Ibex 35 en España, CAC40 en Francia, FTSE MIB en Italia, DAX40 en Alemania, SMI 20 en Suiza y FTSE 100 en Reino Unido).

Respecto de la remuneración del Consejero Delegado se consideraron 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 para la figura de primer ejecutivo de la Sociedad. Los **grupos de comparación** considerados se detallan a continuación:

- *STOXX Europe 50*, formado por las 50 compañías con mayor capitalización bursátil en Europa. Este índice ha sido diseñado por STOXX Ltd.
- Grandes compañías del IBEX 35, cuya dimensión es comparable con Inditex (Iberdrola, Santander, Telefónica y BBVA).
- *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.

En el ejercicio social 2023, durante el diseño y elaboración de la nueva Política de Remuneraciones, se actualizaron estos análisis y, en particular, se revisaron las conclusiones respecto al grupo STOXX Europe 50 y a las grandes compañías del IBEX 35, con el fin de verificar que las decisiones retributivas tomadas en el ejercicio social 2022 mantenían el alineamiento con el mercado. La confirmación de tal extremo determinó en gran medida que en la nueva Política de Remuneraciones se mantuviesen las líneas generales de la anterior.

Como parte del proceso de diseño del nuevo plan de incentivo a largo plazo, también se están realizando distintos análisis de prácticas de mercado.

A.1.1. c) Información sobre asesores externos.

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 periodo transcurrido del ejercicio social 2025, la Comisión de Retribuciones ha contado, en el ejercicio de sus competencias, con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del presente Informe, así como en el diseño e implantación de los planes de incentivo a largo plazo.

A.1.1. d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones de los consejeros vigente para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales.

A.1.2. a) Mix retributivo. Criterios y objetivos para su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado de los componentes fijos y variables.

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

En relación con el **Consejero Delegado**, la retribución total se compone, además, 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**.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el **peso** de la 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 en función del precio de la acción al inicio de cada ciclo) podría representar **hasta un 75%** para el Consejero Delegado, aproximadamente.

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 Consejero Delegado, 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.1.2. b) Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

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, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, la retribución variable a largo plazo o plurianual, en términos anualizados y para un escenario de cumplimiento de objetivos máximo, tiene un peso del 35% de la retribución total del Consejero Delegado (considerando a estos efectos el fijo, el variable a corto plazo y el variable a largo plazo anualizado en función del precio de la acción al inicio de cada ciclo).

Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un **marco plurianual** (de, al menos, 3 años) 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 y la consecución de objetivos estratégicos.

Una parte de esta retribución variable a **largo plazo se concede y se entrega en acciones** sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del Consejero Delegado y de los directivos estén alineados con los de los accionistas. En concreto, en un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, en torno a un 20% de la retribución variable total del Consejero Delegado se entregaría en acciones (este valor considera el precio de la acción al inicio de cada ciclo; no contempla la potencial revalorización de la acción durante el periodo de medición de objetivos).

El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención que se establezcan en cada momento sobre las acciones entregadas a través de los sistemas de incentivos.

Además, en relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027, aprobado por la JGA 2023, el Consejo de Administración acordó, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, reforzar la **obligación de tenencia de acciones** durante el plazo de los dos (2) años posteriores a su entrega, persistiendo dicha obligación de retención incluso una vez terminada la relación mercantil con la Compañía (si dicho plazo no hubiese finalizado). No obstante, el Consejero Delegado podrá optar por la transmisión de la titularidad de las acciones **una vez terminada la relación**, siempre y cuando mantenga en su patrimonio durante el tiempo que reste por cumplir la citada limitación temporal, un importe equivalente al valor del incentivo percibido en acciones en el momento de su entrega.

Todas estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas.

La **percepción** de la **retribución variable** de Inditex, tanto anual como plurianual, está vinculada al cumplimiento de **objetivos de sostenibilidad**. Estos objetivos están alineados con la estrategia sostenible del Grupo, que considera todos los grupos de interés de Inditex, y permiten incentivar el desarrollo de la misma. En concreto, en el ejercicio social 2025, el **peso** de los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable total del Consejero Delegado es de un **20%** aproximadamente.

A.1.2. c) Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración 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.

(i) Medidas adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos.

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

- La retribución total del Consejero Delegado, por sus funciones ejecutivas, 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 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.

(ii) Medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales pueden tener una repercusión relevante en el perfil de riesgos de la Sociedad.

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

- La retribución total de los altos directivos se compone de los mismos elementos y con características similares a las del Consejero Delegado, lo que implica que **tampoco** existen remuneraciones **variables garantizadas** para ellos.
- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos, con el fin de que la misma sea coherente con las circunstancias particulares de la Compañía y que esté alineada con su estrategia y las condiciones de mercado. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión relevante sobre el perfil de riesgos de la Compañía, por sus competencias para adoptar decisiones en materia de gestión.

La Comisión es también responsable de verificar que esta Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente, y de garantizar que la remuneración individual de cada alto directivo es proporcionada a la del resto de miembros de su colectivo.

Además, esta Comisión tiene encomendada la facultad de revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección y verificar su coherencia con las políticas retributivas vigentes.

- Los **miembros** de la **Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento**. Esta Comisión tiene atribuida la competencia de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos financieros y no financieros. La presencia cruzada de consejeros en ambas comisiones y el reporte que los Presidentes de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento hacen en las reuniones del Consejo de Administración sobre los principales asuntos tratados en sus respectivas sesiones, garantizan 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 Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- Asimismo, la **Comisión de Retribuciones** y la **Comisión de Sostenibilidad** comparten **dos miembros**, ostentando además uno de ellos, el cargo de Presidente de la Comisión de Sostenibilidad. La citada Comisión de Sostenibilidad es la encargada de, entre otras competencias, supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, y las relaciones con los distintos grupos de interés, así como de realizar el seguimiento de la estrategia sostenible, evaluar su grado de cumplimiento y, en su caso, proponer recomendaciones para mejorar el posicionamiento del Grupo en este ámbito. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar (i) que al establecer y aplicar la Política de Remuneraciones se considera el alineamiento con las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex y (ii) el

seguimiento exhaustivo y adecuado para la evaluación y determinación del grado de cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad a los que se vinculan los distintos componentes variables de la retribución.

(iii) Medidas adoptadas por la Sociedad para evitar posibles conflictos de interés.

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 negocio) y 38 (prohibición de prevalimiento del cargo).

Asimismo, y con respecto a los accionistas significativos, consejeros y altos directivos, así como las personas vinculadas a todos ellos, el art. 40 del Reglamento del Consejo establece las reglas aplicables a las "transacciones con consejeros y accionistas significativos". Entre las facultades que tiene atribuidas la Comisión de Auditoría y Cumplimiento figura la de evaluar e informar determinadas transacciones con personas vinculadas. A la vista de dicho informe, corresponde a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración o a otro órgano con facultades delegadas, según corresponda, aprobar, en su caso, la transacción.

Por otra parte, el Código de Conducta y la Política de Conflictos de Interés del Grupo regulan los criterios de actuación que los empleados de Inditex deben seguir ante situaciones de conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía, así como las situaciones que deben ser comunicadas y, en particular, al Comité de Ética.

(iv) Medidas adoptadas por la Sociedad en relación con las cláusulas de reducción o devolución de la retribución variable.

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 determinado 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 del consejero ejecutivo basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. En dichos supuestos, la Comisión también podrá proponer la extinción de la relación con el responsable correspondiente y la interposición de las reclamaciones que corresponda. Todo ello, con arreglo a lo establecido en el art. 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

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 consejero ejecutivo de cualquier cantidad en concepto de retribución variable, y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero 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 (continúe o no el consejero ejecutivo en cuestión vinculado a la Sociedad en el momento de la reclamación).

- En relación con los incentivos a largo plazo en curso (los dos ciclos del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027), 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, total o parcialmente, del incentivo previamente satisfecho ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante (i) el período anterior a su consolidación, o (ii) los 2 años siguientes a la liquidación del incentivo por las actuaciones realizadas por el consejero ejecutivo durante cada ciclo temporal, según corresponda:

(i) pérdidas en el Grupo (BAI 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, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable;

(iii) el incumplimiento grave de la normativa interna por parte del consejero ejecutivo, acreditado por el Comité de Ética.

A.1.3. 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* de la LSC, la política de remuneraciones de los consejeros debe establecer el importe máximo de las remuneraciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales. En la vigente Política de Remuneraciones este importe máximo se ha fijado en 3.380 miles de euros, de acuerdo con la actual composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinar la forma y el momento de pago de dichos importes. El Consejo de Administración, en su sesión de 11 de marzo de 2025, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado mantener para el ejercicio social 2025 las siguientes cantidades fijadas en la actual Política de Remuneraciones (aprobada por la JGA 2023 con un porcentaje de votos a favor del 98,37%):

- Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de 100.000 euros por el desempeño de su cargo.
- El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración percibirá una cantidad fija anual adicional de 900.000 euros.
- El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 80.000 euros.

- Los consejeros que a su vez formen parte de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad (incluidos los Presidentes de cada una de ellas) percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros; y
- Los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Nombramientos, de Retribuciones y de Sostenibilidad, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50.000 euros.

Dichas cantidades son totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí. Se abonan íntegramente en metálico.

Estos conceptos y cuantías se mantienen sin variación desde que fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011 (con un porcentaje de votos a favor del 99,59%), excepto en lo que respecta a la asignación fija establecida para el Presidente del Consejo de Administración, como nuevo cargo creado en el ejercicio social 2022 sin funciones ejecutivas, tras la separación de los cargos de Presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la Compañía. Dicha asignación se mantiene también inalterada en 2025.

A excepción de la retribución del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, 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 por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus Comisiones, ni existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes de previsión social que incorporen una retribución variable, ni indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad o cualesquiera otros conceptos determinados para el desempeño de funciones ejecutivas. La remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración tampoco contemplará ningún otro elemento retributivo y/o indemnizatorio adicional a lo ya indicado.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del reembolso a los consejeros de los gastos razonables de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

Por otro lado, Inditex tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para administradores, directivos y personal con funciones asimilables en la Sociedad.

A.1.4. 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.

De acuerdo con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones, la retribución fija del Consejero Delegado para el ejercicio social 2025 asciende a 2.500 miles de euros, sin variación respecto al ejercicio social 2024.

A.1.5. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio.

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

A.1.6. 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, su relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los mismos, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Importes monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos e importe monetario máximo en términos absolutos.

En relación con los consejeros en su condición de tales, incluida la Presidenta del Consejo de Administración, los conceptos retributivos fijos indicados anteriormente son la única remuneración que perciben por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable.

En cuanto al **Consejero Delegado**, los componentes variables de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tal y como establece la Política de Remuneraciones aprobada por la JGA 2023, 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:

• 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 financieros y operativos de la gestión de la Sociedad tienen un peso, como mínimo, del 60% en el conjunto del incentivo. Las métricas no financieras tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo.

Los objetivos, 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. Las escalas de logro son específicas para cada métrica, ya que se determinan y calibran en función de la variabilidad de cada una de ellas y del nivel de exigencia del objetivo. En este sentido, las escalas pueden tener diferentes pendientes (esto es, relación entre el nivel de consecución y el nivel de pago). Adicionalmente, respecto a un mismo objetivo, la escala puede incluir diferentes niveles de recompensa entre el cumplimiento mínimo y el *target*, y entre el cumplimiento *target* y el máximo.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de 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 datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General y el Departamento de Sostenibilidad, y analizados todos ellos, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda. Corresponde al Consejo de Administración evaluar el desempeño anual del Consejero Delegado, previo informe de la Comisión de Nombramientos.

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 de la Compañía y el individual del Consejero Delegado, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter financiero 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, el **importe objetivo o target** de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos (nivel de cumplimiento *target*), será equivalente a un **120% 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 **125% de la retribución variable anual target** (150% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, esto es 3.750 miles de euros).

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Delegado, 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 las recomendaciones y las mejores prácticas que en materia retributiva se produzcan en el mercado, y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio social 2025, el Consejo de Administración en su sesión de 11 de marzo de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que la determinación de la retribución variable anual para el Consejero Delegado se realice en función de los siguientes criterios:

Ponderación	Objetivo	Criterios de Medición
70 %	Ventas (35%) y margen de contribución (35%)	Se utilizan los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad.
15 %	Desempeño individual del Consejero Delegado	Valoración por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos.
	Desarrollo estratégico de la Sociedad	Impulso a las iniciativas relacionadas con el avance en las cuatro prioridades estratégicas, como son, mejorar la propuesta de moda, optimizar la experiencia del cliente, incrementar el foco en la sostenibilidad y preservar el talento y compromiso de nuestra gente.
15 %	Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:	(i) Grado de avance en la adopción de fibras recicladas. (ii) Grado de avance en el plan de transformación de la cadena de suministro (agua, energía, residuos y sustancias químicas). (iii) Grado de avance en el desarrollo de colaboraciones estratégicas para la transformación de la industria. (iv) Grado de avance en la mejora de la trazabilidad de nuestra cadena de suministro. (v) Grado de implantación de los proyectos medioambientales relacionados con la iniciativa de cobro de bolsas y sobres de papel en tienda; y (vi) Desarrollo de proyectos de innovación en fibras y procesos de fabricación.
	Avances en gobierno corporativo	Grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (<i>best practices</i>).
	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	Aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

La retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio social 2025 en función del cumplimiento de los objetivos indicados se abonará en el ejercicio social 2026, en metálico.

• Retribución variable plurianual o a largo plazo:

a) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2025-2029

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2025 la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Consejero Delegado, y otros empleados del Grupo Inditex. Los términos y condiciones de dicho plan serán debidamente desglosados en el acuerdo específico que se eleve a la aprobación de la Junta.

b) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2023-2027

La JGA 2023 aprobó el **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027** (98,94% de votos a favor) dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Consejero Delegado, y otros empleados del Grupo Inditex.

El Plan consiste en la combinación de un **bonus plurianual en efectivo y de una promesa de entrega 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.

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 2023 hasta el 31 de enero de 2026.
- El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2024 hasta el 31 de enero de 2027.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ciclo, así como la escala de logro para cada una de las métricas que permite calcular el coeficiente de pago alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos. Las escalas incluyen un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel de cumplimiento máximo, en el que se abona el incentivo máximo.

La Comisión lleva a cabo un seguimiento anual de los objetivos y, una vez finalizado el periodo de medición de cada ciclo, realizará la evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y en el ciclo en su conjunto. Esta evaluación se realizará sobre la base de los datos y resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas, la Secretaría General y el Departamento de Sostenibilidad, revisados por los auditores externos e internos, y analizados todos ellos, con carácter previo, por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Sostenibilidad, según corresponda.

Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones elaborará una propuesta sobre los niveles de incentivo asociados al grado de cumplimiento alcanzado, en función de las escalas de logro establecidas, y la someterá a la aprobación del Consejo de Administración.

Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Retribuciones también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

En virtud de este Plan, el consejero ejecutivo recibirá, en su caso, un incentivo que se instrumentará en un **60% en acciones** y en un **40% en metálico**. Con relación al 60% del incentivo que, en su caso, se liquidará en acciones, el número de acciones que se ha concedido al inicio de cada ciclo se ha determinado 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 Consejero Delegado ha asumido el **compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años**, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención de este Plan, que suponen mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega. Esta obligación persistirá incluso terminada la relación, según se ha detallado en el apartado A.1.1.

Asimismo, la Sociedad podrá **cancelar** antes de su abono **y/o reclamar la devolución** del incentivo a largo plazo previamente satisfecho, 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.

A continuación, se detallan los importes de incentivo y las características asociadas a los dos ciclos del Plan 2023-2027.

– El **importe máximo del incentivo** asignado al Consejero Delegado ascendería a:

	Incentivo Máximo	=	Metálico	+	Acciones
Primer Ciclo (2023-2026)	133% de la retribución fija anual		1.331 miles de euros		75.045
Segundo Ciclo (2024-2027)	133% de la retribución fija anual		1.331 miles de euros		51.502

- Al finalizar cada uno de los ciclos, 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.

Para el primer ciclo (2023-2026), el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
25 %	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Cifra de BAI alcanzada al cierre del ejercicio social 2025 (finaliza el 31 de enero de 2026), expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.
25 %	Ventas Totales ("TTTT")	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online, a tipo de cambio constante, alcanzado al cierre del ejercicio social 2025 (finaliza el 31 de enero de 2026), de acuerdo con la información de la Compañía, comparándolo con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del primer ciclo.
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") absoluto	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el período correspondiente al primer ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.</p> <p>Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2023, sin incluir en el cómputo el citado día (26,6 euros), y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2026 (inclusive).</p> <p>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 período 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.</p> <p>El RTA absoluto alcanzado durante el período 2023-2026 se comparará con el RTA fijado por el Consejo de Administración al inicio del primer ciclo, como objetivo máximo.</p>
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	<p>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), durante el primer ciclo, determinado por la diferencia (resta o sustracción) entre el RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado de este Grupo de Referencia.</p> <p>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 2023, sin incluir en el cómputo el citado día.</p> <p>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 2026, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo.</p> <p>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 período 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.</p>
25 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	<p>(i) "Consumo de materias primas textiles que supongan un menor impacto (denominadas como preferentes)": medido como el porcentaje de materias primas textiles preferentes (orgánicas, en conversión, regenerativas, recicladas, certificadas como lino europeo, viscosa Green en el Hot Button de Canopy y cumpliendo EU BAT o "Next Generation") en la campaña de invierno del ejercicio social 2025 sobre el total de compra de las principales fibras (algodón, poliéster, lino, viscosa, modal y Lyocell) en dicha campaña.</p> <p>(ii) "Consumo de agua": medido como la reducción porcentual del consumo de agua (litro/kg) en la cadena de suministro entre la fecha de inicio del ciclo (1 de febrero de 2023) y la fecha final del ciclo (31 de enero de 2026).</p> <p>(iii) "Descarbonización": medida como la reducción porcentual del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de "bienes y servicios adquiridos" entre la fecha de inicio del ciclo (1 de febrero de 2023) y la fecha final del ciclo (31 de enero de 2026).</p> <p>(iv) "Social": número total de trabajadores incluidos en programas de las áreas de impacto prioritarias de diálogo social, salarios dignos, salud, respeto y resiliencia del Plan Trabajador en el Centro en el período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2026 (dato acumulado de los tres ejercicios 2023, 2024 y 2025).</p>

• Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una **escala de logro** para cada métrica, fijada al inicio del ciclo, que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, y que se corresponde con un coeficiente de pago del 30% del incentivo máximo asignado, y un nivel máximo, que supone un coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo Asignado. Para niveles intermedios, los resultados se determinarán por interpolación lineal.

- Para BAI, TTTT, RTA absoluto y relativo, e Índice de sostenibilidad, se medirá:

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo
	(% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	0 %
Mínimo	30 %
Máximo	100 %

- Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por 14 empresas vinculadas al sector textil con un potencial impacto en su

cotización por factores externos similar a Inditex, según se detalla a continuación: Nike, Fast Retailing, Lululemon Athletica, Adidas, H&M, Associated British Foods, VF Corporation, Burberry, Next, Puma, Zalando, JD Sports Fashion, Ralph Lauren Corporation y Hugo Boss (en adelante, el “**Grupo de Referencia**”).

- A la finalización del primer ciclo, se calculará:
 - El RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia para el periodo 2023-2026.
 - La media aritmética de los RTAs de cada una de las empresas para obtener el RTA promedio correspondiente al Grupo de Referencia.

- El RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia.

A continuación, se calculará la diferencia (resta o sustracción) del RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia. Esta diferencia se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del primer ciclo y se corresponderá con un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 100% del Incentivo Máximo Asignado, de acuerdo con la escala indicada.

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.

Para el segundo ciclo (2024-2027), el incentivo a entregar dependerá de las siguientes **métricas**, con los siguientes pesos:

Peso	Objetivo	Criterios de medición
25 %	Beneficio Antes de Impuestos (“BAI”)	Cifra de BAI alcanzada al cierre del ejercicio social 2026 (finaliza el 31 de enero de 2027), expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
25 %	Ventas Totales (“TTTT”)	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online, a tipo de cambio constante, alcanzado al cierre del ejercicio social 2026 (finaliza el 31 de enero de 2027), de acuerdo con la información de la Compañía, comparándolo con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
12,5 %	Retorno Total para el Accionista (“RTA”) absoluto	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el periodo correspondiente al segundo ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.</p> <p>Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2024, sin incluir en el cómputo el citado día (38,76 euros), y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2027 (inclusive).</p> <p>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.</p> <p>El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo.</p>
12,5 %	Retorno Total para el Accionista (“RTA”) relativo	<p>El RTA relativo se define como la evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en un Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente) durante el periodo correspondiente al segundo ciclo, determinado por la diferencia (resta o sustracción) entre el RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado de este Grupo de Referencia.</p> <p>A los efectos de calcular la evolución de inversión en acciones de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se determinará 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. 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 2024, sin incluir en el cómputo el citado día (en adelante, el “Valor Inicial”).</p> <p>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 2027, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo (en adelante, el “Valor Final”).</p> <p>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.</p>
25 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	<p>(i) “Consumo de materias primas textiles que supongan un menor impacto (denominadas como preferentes)”: medido como el porcentaje de materias primas textiles preferentes en la campaña de invierno del ejercicio social 2026, sobre el total de compra de materias primas en dicha campaña.</p> <p>(ii) “Mejora de la biodiversidad”: medido como el incremento en el número de hectáreas protegidas, restauradas, regeneradas o bajo otras formas de gestión para la mejora de la biodiversidad, entre la fecha de inicio del segundo ciclo (1 de febrero de 2024) y la fecha de su finalización (31 de enero de 2027).</p> <p>(iii) “Descarbonización”: medido como la reducción porcentual del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de “bienes y servicios adquiridos”, entre la fecha de inicio del segundo ciclo (1 de febrero de 2024) y la fecha de su finalización (31 de enero de 2027).</p> <p>(iv) “Implementación del programa de Mejora Medioambiental para la transformación de la cadena de suministro”: medido como el porcentaje de instalaciones en las que se ha implementado el plan sobre el total de instalaciones objetivo de dicho plan (dato acumulado de los tres ejercicios 2024, 2025 y 2026).</p>

- Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada métrica, fijada al inicio del ciclo, que incluirá un

umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, y que se corresponde con un coeficiente de pago del 30% del incentivo máximo asignado, y un nivel máximo, que supone un coeficiente de

pago del 100% del incentivo máximo asignado. Para niveles intermedios, los resultados se determinarán por interpolación lineal.

- Para BAI, TTTT, RTA absoluto y relativo, e Índice de sostenibilidad, se medirá:

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo
	(% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	0 %
Mínimo	30 %
Máximo	100 %

- Para la evolución del RTA relativo:
 - El Grupo de Referencia está formado por 14 competidores del sector textil con un potencial impacto en su cotización por factores externos similar a Inditex, según se detalla a continuación: Nike, Fast Retailing, Lululemon Athletica, Adidas, H&M, Associated British Foods, VF Corporation, Burberry, Next, Puma, Zalando, JD Sports Fashion, Ralph Lauren Corporation y Hugo Boss.
 - A la finalización del segundo ciclo, se calculará:
 - El RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia para el periodo 2024-2027.
 - La media aritmética de los RTAs de cada una de las empresas para obtener el RTA promedio correspondiente al Grupo de Referencia.
 - El RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia.

A continuación, se calculará la diferencia (resta o sustracción) del RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia. Esta diferencia se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo y se corresponderá con un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 100% del Incentivo Máximo Asignado, de acuerdo con la escala indicada.

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.

b) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2021-2025:

A 31 de enero de 2025 ha finalizado el segundo ciclo (2022-2025) del **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025** aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de julio de 2021, cuyas características e importes de incentivo asociados se detalla en el apartado B del presente Informe, que incluye la información correspondiente a la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio social 2024 (en adelante, también el "**Plan 2021-2025**").

A.1.7. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.

De acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado no es beneficiario de ningún sistema de ahorro a largo plazo, incluido por jubilación y/o cualquier otra prestación de supervivencia, financiado parcial o totalmente por la Sociedad. En cualquier caso, se prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración pueda implementar esta clase de sistemas para consejeros ejecutivos durante su vigencia.

A.1.8. 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 de consejero, a excepción de lo previsto en los puntos iii) y iv) del siguiente apartado para el Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección.

A.1.9. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 249 y 529 octodecés de la LSC y 30.3 del Reglamento de Consejo de Administración, se exponen las condiciones relevantes del contrato del Consejero Delegado:

(i) Duración

El contrato del Consejero Delegado 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 consejero ejecutivo, deberá mediar un preaviso de tres (3) 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 Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a **dos (2) anualidades**, calculada sobre la suma de su **retribución fija y variable anual** establecidas para el año en curso, en los supuestos en que el correspondiente contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Consejero Delegado, motivada por 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).

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

Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, el Consejero Delegado 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 arreglo a los términos y condiciones de su contrato, en la indemnización por extinción del contrato se entiende incluida la compensación de la obligación de no competencia post-contractual.

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 consejero ejecutivo de cualquier cantidad en concepto de retribución variable y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero 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 incentivo a largo plazo previamente satisfecho al consejero ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo.

A.1.10. Naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no percibirán durante el ejercicio en curso ninguna contraprestación que no sea por el desempeño de sus respectivos cargos.

A.1.11. 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 a ningún consejero.

A.1.12. Naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

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

A fecha de emisión del presente 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. Cambios relevantes en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso.

En 2025 no se prevén cambios en la Política de Remuneraciones de Inditex. La vigencia de esta Política finaliza el 31 de enero de 2027.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2025, como puntos separados del orden del día: (i) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de enero de 2025 (votación consultiva), y (ii) un nuevo plan de incentivo a largo plazo en efectivo y en acciones dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Consejero Delegado, y otros empleados del Grupo Inditex. Las condiciones de este nuevo plan estarán alineadas con la Política de Remuneraciones vigente.

A.3. 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 el enlace a la Política de Remuneraciones, aplicable en el ejercicio social 2025:

<https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/9bd73862-1bb5-4338-affb-2d397dc74485/Politica+Remuneraciones+2024+2025+y+2026.pdf?t=1696953293225>

A.4. Consideración del voto de los accionistas en la Junta General sobre el Informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La JGA 2024 aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2023, con un 98,34% de votos a favor.

Desde la aprobación de la primera política de remuneraciones de los consejeros, los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros han recibido un amplio apoyo de los accionistas en la votación consultiva y, además, de los inversores institucionales y *proxy advisors*.

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 de Inditex fue aprobada por la JGA 2023, con un 98,37% de votos a favor.

En los siguientes apartados se detalla la aplicación de la política de remuneraciones aplicable al ejercicio social 2024.

B.1.1. Proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en el Anexo estadístico. Papel de la Comisión de Retribuciones, decisiones tomadas por el Consejo de Administración e identidad y rol de los asesores externos.

B.1.1. a) 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 2025 y a la fecha de este Informe, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por los siguientes miembros, **todos** ellos **consejeros independientes**, a excepción de D. José Arnau Sierra que tiene la consideración de dominical:

D. Rodrigo Echenique Gordillo (Presidente, Consejero Independiente)	Dña. Denise Patricia Kingsmill (Vocal, Consejera Independiente)
D. José Arnau Sierra (Vocal, Consejero Dominical)	D. José Luis Durán Schulz (Vocal, Consejero Independiente)

A 31 de enero de 2025, D. Javier Monteoliva Díaz es el Secretario no miembro de la Comisión.

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.

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.

B.1.1. b) Proceso 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 2024, la Comisión de Retribuciones se reunió en tres (3) ocasiones. El porcentaje de asistencia personal de los miembros de la Comisión, física o través de medios telemáticos, a las sesiones celebradas durante el ejercicio social 2024 alcanzó el 100%.

En el ejercicio social 2025, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una (1) ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión de Retribuciones ha deliberado, entre otras, sobre las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- En la sesión de 11 de marzo de 2024:
 - En relación con la retribución del Consejero Delegado, la Comisión acordó elevar al Consejo de Administración las siguientes propuestas:
 - La evaluación sobre el grado de consecución de los objetivos fijados para la retribución variable del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2023 (aprobados en 2022), y la propuesta de remuneración total devengada por el Consejero Delegado correspondiente al referido ejercicio.
 - La propuesta sobre los componentes y criterios para la determinación de la remuneración del Consejero Delegado para el ejercicio social 2024, por el desempeño de sus funciones y responsabilidades como primer ejecutivo.

El Consejo de Administración aprobó, en su sesión de 11 de marzo de 2024, el cumplimiento de dichos objetivos y nivel de pago de los incentivos correspondiente, así como la remuneración total devengada en 2023 por el Consejero Delegado, y la propuesta de remuneración del Sr. García Maceiras para el ejercicio 2024.

- En relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, la Comisión evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos del primer ciclo (2021-2024) a los que se vinculaba la remuneración variable a largo plazo del Consejero Delegado y de los miembros de la Alta Dirección correspondiente al ejercicio social 2023 y el nivel de pago asociado.

Asimismo, y sobre la base de una presentación proyectada, la Comisión analizó el resultado del informe de los auditores externos de procedimientos acordados, de conformidad con la Norma Internacional de Servicios Relacionados (NISR) 4400 (Revisada), en relación con el cálculo del "Retorno total para el accionista (RTA)" y el grado de consecución del objetivo asignado al índice de sostenibilidad correspondiente a este primer ciclo (2021-2024) del Plan 2021-2025.

Además, en dicha sesión la Comisión evaluó los niveles preliminares de cumplimiento y pago de determinadas métricas a las que se vinculaba el segundo ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025.

- En relación con el Plan 2023-2027, en dicha sesión de 11 de marzo la Comisión informó favorablemente la propuesta de métricas e incentivo máximo asignado en relación con su segundo ciclo (2024-2027).

El Consejo de Administración, en su sesión de 11 de marzo de 2024, aprobó (i) el grado de cumplimiento de los objetivos y nivel de pago

asociado propuesto en relación con la liquidación del primer ciclo (2021-2024) del Plan 2021-2025 por la Comisión de Retribuciones, así como (ii) la propuesta de métricas e incentivo máximo asignado en relación con el segundo ciclo (2024-2027) del Plan 2023-2027.

- En relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2023, la Comisión revisó e informó favorablemente el borrador de Informe, evaluando la adecuación de la remuneración total devengada por el Consejo de Administración a los conceptos e importes previstos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026.

Dicho Informe fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 11 de marzo de 2024 y, además, por la Junta General de Accionistas de 9 de julio de 2024 (con un 98,342% de votos a favor), en votación consultiva.

- En la sesión de 9 de diciembre de 2024:
 - En relación con el segundo ciclo (2024-2027) del Plan 2023-2027, la Comisión formuló las propuestas relativas a (i) los objetivos para cada una de las métricas a las que se sujeta este segundo ciclo (2024-2027) del citado Plan y la calibración de sus correspondientes escalas de logro (y demás aspectos relacionados) así como (ii) la propuesta de texto del Reglamento de funcionamiento, e informó favorablemente los distintos niveles de beneficiarios del citado segundo ciclo del Plan 2023-2027, así como los criterios para su designación individual.

El Consejo de Administración aprobó las referidas propuestas y el texto del Reglamento del Plan en su sesión de 10 de diciembre de 2024.

- Durante la sesión de 10 de marzo de 2025:
 - Ha evaluado el grado de cumplimiento de los objetivos vinculados al segundo ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025 y el nivel de pago asociado, que fueron aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 11 de marzo de 2025.
 - Ha elevado al Consejo de Administración las propuestas sobre (i) la remuneración total devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2024, y (ii) los componentes y criterios para la determinación de la remuneración correspondiente al ejercicio en curso. El Consejo de Administración ha aprobado esta propuesta en su sesión de 11 de marzo de 2025.
 - Ha formulado la propuesta sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2024, evaluando para ello la adecuación de la remuneración total devengada por el Consejo de Administración a los conceptos e importes previstos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha revisado este Informe, en la sesión que ha tenido lugar en la misma fecha, con el objeto de asegurar su coherencia con el resto de información publicada en otros informes de transparencia obligatoria y verificar su integridad y cumplimiento de la normativa aplicable.

Finalmente, el Consejo de Administración ha aprobado dicho Informe en su sesión de 11 de marzo de 2025 y ha acordado someterlo a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2025.

La información sobre el resto de sesiones y actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2024 aparece reflejada en

el Informe de Funcionamiento de la Comisión de Retribuciones, formulado por dicha Comisión en su sesión del día 10 de marzo de 2025 y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, formulado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en la misma fecha. Ambos documentos han sido aprobados por el Consejo de Administración en la misma fecha de aprobación de este Informe Anual de Remuneraciones, esto es, el 11 de marzo de 2025.

B.1.1. c) Identidad y el rol de los asesores externos.

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.

A este respecto, en el ejercicio social 2024, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con (i) la elaboración del Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros del ejercicio 2023 y (ii) en el diseño e implantación del incentivo a largo plazo en vigor.

B.1.2. Desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se hayan producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido en la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio social 2024.

B.1.3. Excepciones temporales a la política de remuneraciones y circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantificación del impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones durante el ejercicio social 2024.

B.2. Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la remuneración devengada atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad. Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y medidas para evitar conflictos de intereses.

B.2.1. Acciones adoptadas para ajustar el sistema de remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y medidas para garantizar que la remuneración devengada atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad.

Las medidas aplicadas durante el ejercicio social 2024 para garantizar que la **aplicación** de la Política de Remuneraciones **atiende a los resultados** de la Sociedad **a largo plazo** han sido:

- La retribución total del Consejero Delegado se ha compuesto de diferentes elementos retributivos que han consistido, 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.
- Durante el ejercicio social 2024, este elemento a largo plazo ha tenido un peso sobre la retribución total devengada (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) de un 44%.
- Los planes de retribución variable a largo plazo se han inscrito 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 ha concedido y se abonará en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del consejero ejecutivo y de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
- El Consejero Delegado ha asumido el compromiso de retener durante un periodo de, al menos, 3 años, las acciones netas que, en su caso, perciba derivadas de cualquier elemento de retribución variable, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de su retribución fija. En todo caso, una vez alcanzado este objetivo de tenencia de acciones, el Consejero Delegado deberá cumplir las obligaciones de retención de los planes de incentivo a largo plazo, que suponen mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega. Esta obligación persistirá, respecto de las acciones que el Consejero Delegado perciba del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027, incluso terminada la relación con la Compañía, según se ha detallado en el apartado A.1.1.

Estas medidas refuerzan el alineamiento de los intereses del Consejero Delegado con los de los accionistas.

La Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio social 2024 estableció un **equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables** de la remuneración de la siguiente manera:

- El diseño del esquema de remuneración ha presentado una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, en los mismos términos descritos en el apartado A.1. anterior.

- Los componentes variables de la remuneración tuvieron la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que era posible que no se percibiera cantidad alguna en concepto de retribución variable, tanto anual como plurianual, en cuyo caso, la retribución fija hubiese representado el 100% de la retribución total.
- No han existido remuneraciones variables garantizadas.

B.2.2. Acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y medidas para evitar conflictos de intereses

Las **medidas** aplicadas durante el ejercicio social 2024 en relación con aquellas **categorías de personal** cuyas actividades profesionales podían tener una **repercusión material en el perfil de riesgos** de la Compañía fueron:

- La Comisión de Retribuciones revisa constantemente la adecuación de los principios, criterios y demás términos de la Política de Remuneraciones a las circunstancias específicas de la Compañía así como su alineamiento con la prácticas retributivas de mercado.
- La Comisión de Retribuciones ha sido el órgano interno responsable del examen y análisis de la adecuada y coherente aplicación de la Política de Remuneraciones en relación con las remuneraciones de los consejeros y, en particular, del Consejero Delegado, pero también respecto de la aplicación de la política de remuneraciones para los altos directivos del Grupo, asegurando que no se han realizado pagos desproporcionados en relación con el resto de miembros de su colectivo o no contemplados en la Política y/o correspondientes contratos. En este colectivo de alta dirección fueron incluidos los profesionales cuyas actividades podrían tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.
- Los miembros de la Comisión de Retribuciones son todos ellos miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Además, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones hayan sido tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- Asimismo, 2 vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad. En concreto, la Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad es miembro de la Comisión de Retribuciones. La citada Comisión de Sostenibilidad es la encargada de supervisar y controlar las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos social, medioambiental, de salud y seguridad de los productos comercializados por la Sociedad, así como de las relaciones con los distintos grupos de interés en el ámbito de la sostenibilidad. Por tanto, la presencia cruzada de consejeros permite asegurar que se establece un adecuado alineamiento entre la definición y aplicación de los términos de la Política de Remuneraciones y las prioridades del Grupo en materia de sostenibilidad para todos los grupos de interés de Inditex.

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 consejero 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 incentivo a largo plazo previamente satisfecho, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, según ha quedado descrito en el apartado A.1. de este Informe.

- La Comisión de Retribuciones tiene potestad para 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. También puede proponer 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.

Las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver los posibles **conflictos de interés** han sido detalladas en el apartado A.1.2.c) del presente Informe.

B.3. Cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Inditex aplicada en el ejercicio social 2024 fue aprobada por la JGA 2023. La vigencia de esta Política finaliza el 31 de enero de 2027, de forma que las características de la Política de Remuneraciones descritas en el apartado A.1. anterior, resultan de aplicación a este apartado.

Así, las cantidades indicadas en el citado 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 durante el ejercicio social 2024, a excepción de la remuneración del Consejero Delegado 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 Sociedad.

En cuanto al Consejero Delegado, 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 2024:

• **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 2024 se realizase en función de los siguientes criterios para el Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras:

Ponderación	Objetivo	Criterios de Medición
70 %	Ventas (35%) y margen de contribución (35%)	Se utilizan los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad.
15 %	Desempeño individual del Consejero Delegado	Valoración por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos.
	Desarrollo estratégico de la Sociedad	Impulso a las iniciativas relacionadas con el avance en las cuatro prioridades estratégicas, como son, mejorar la propuesta de moda, optimizar la experiencia del cliente, incrementar el foco en la sostenibilidad y preservar el talento y compromiso de nuestra gente.
15 %	Avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:	(i) Grado de avance en la adopción de fibras recicladas. (ii) Grado de avance en el plan de transformación de la cadena de suministro (agua, energía, residuos y sustancias químicas). (iii) Grado de avance en el desarrollo de colaboraciones estratégicas para la transformación de la industria. (iv) Grado de avance en la mejora de la trazabilidad de nuestra cadena de suministro. (v) Desarrollo de mecanismos de adicionalidad en la infraestructura energética renovable. (vi) Grado de implantación de los proyectos medioambientales relacionados con la iniciativa de cobro de bolsas y sobres de papel en tienda; y (vii) Desarrollo de proyectos de innovación en fibras y procesos de fabricación.
	Avances en gobierno corporativo	Grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (<i>best practices</i>).
	Avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (<i>Compliance</i>)	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 2024 para el consejero ejecutivo, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta los niveles de consecución de objetivos y las escalas de logro asociadas a cada objetivo, con sus correspondientes pendientes (esto es, la relación entre el nivel de consecución y el nivel de pago):

- La cifra de ventas del Grupo Inditex ascendió a 38.632 millones de euros en el ejercicio social 2024, entre el escenario de cumplimiento target y máximo, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 118,3%.

- El margen de contribución alcanzó 7.331 millones de euros en el ejercicio social 2024, superando el escenario de cumplimiento máximo, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 125%.

Los resultados alcanzados en el ejercicio 2024 ponen de manifiesto el fuerte desempeño operativo de Grupo Inditex, que puede apreciarse en las correspondientes líneas de la Cuenta de resultados consolidada, desempeño que se ha realizado en un contexto global de elevada volatilidad financiera, incertidumbre e inflación de costes, complejidad macroeconómica que se ha derivado en la necesidad de una gestión muy eficiente en términos operativos y de centros de costes.

Las ventas han tenido una muy buena evolución tanto en tienda como online y en todos los formatos, con un crecimiento a tipo de cambio medio del 7,5% -10,5% a tipo de cambio constante-.

Se ha continuado con la transformación del espacio físico de venta, que se ha materializado en la realización de 386 cierres y 257 aperturas. La superficie comercial de venta se ha incrementado en un 2% respecto de la fecha de cierre del ejercicio anterior.

La evolución del margen bruto ha sido positiva, con un crecimiento del 7,6% en cifras absolutas, situándose en relación a las ventas en un 57,8%. Y ello a pesar del efecto adverso derivado de la depreciación neta de las divisas de venta diferentes al euro y la inflación de costes, particularmente, en lo que se refiere al encarecimiento del coste del transporte de aprovisionamiento.

La eficiente ejecución del modelo de negocio puede observarse, igualmente, en la gestión de los gastos de explotación, cuyo crecimiento real, 6,2%, considerando la totalidad de los gastos de arrendamiento, se sitúa 126 pb por debajo de incremento porcentual de las ventas en el ejercicio.

El crecimiento del Beneficio Antes de Impuestos y del Beneficio Neto se sitúa, respectivamente, en el 10% y 9%, frente a unos comparables muy exigentes del ejercicio anterior 2023, respectivamente, del 28% y 30%.

Continúa la fuerte generación de fondos y su reinversión en el negocio, centrada en la ejecución del plan de expansión logística, bajo los más estrictos estándares de sostenibilidad e incluyendo la tecnología más avanzada. La caja generada por las actividades de explotación asciende a 7.486 millones de euros, lo que supone un incremento del 8%. La ejecución del plan de inversiones ha supuesto, de acuerdo con la programación establecida, una salida de caja de 2.672 millones de euros. El dividendo total pagado en el ejercicio 2024, de 1.54 euros por acción, ascendió a 4.797 millones de euros. A fecha de cierre del ejercicio 2024 la posición financiera neta del Grupo se situaba 11.495 millones de euros, siendo la posición neta de caja más elevada registrada por el Grupo en un cierre anual.

Estos resultados se han visto reflejados en el comportamiento positivo de la acción. La capitalización bursátil de Inditex a cierre del ejercicio social 2024 alcanzó 164.310 millones de euros.

- En relación con los objetivos restantes, con un peso del 30%, la Comisión de Retribuciones ha considerado un grado de cumplimiento y un nivel de pago por estos objetivos del 125%. A este respecto, la Comisión de Retribuciones ha considerado lo siguiente:

- Las conclusiones de la evaluación del **desempeño del Consejero Delegado**, llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de diciembre de 2024, previo informe de la Comisión de Nombramientos, habiendo recibido una alta calificación y mejorando incluso su valoración con respecto a la del año anterior. En esta evaluación se ha vuelto a destacar su papel principal como impulsor de las prácticas de buen gobierno corporativo, promoviendo la implantación de recomendaciones y mejores prácticas, a través de una adecuada coordinación y equilibrio de tareas y responsabilidades con la Presidenta del Consejo. Se sigue valorando positivamente su importante labor de transparencia informativa, destacándose la claridad y precisión de sus mensajes. Adicionalmente, se ha puesto el acento en su voluntad firme y decisión a la hora de abordar asuntos complejos y continuar mejorando la gestión global de la Compañía.

Todo lo cual sigue contribuyendo a una mejora continua en las dinámicas de trabajo de las sesiones del Consejo y sus Comisiones.

- En cuanto a los avances relacionados con el **desarrollo estratégico** de la Sociedad, durante 2024, el Grupo ha continuado desarrollando iniciativas para continuar fortaleciendo y desarrollando las cuatro áreas prioritarias de atención: propuesta de moda, experiencia de cliente, sostenibilidad y foco en las personas. Algunos de los proyectos más relevantes del ejercicio han facilitado una mejora muy importante de la presencia comercial en ubicaciones como Lisboa (con la nueva tienda Zara en Praça Dom Pedro – ROSSÍO y la reubicación del resto de formatos comerciales), París (a través de la *pop-up store* de Zara Home en Rue de Bac y la ampliación de la tienda Zara en Hotel de Ville) o Chicago (con la ampliación de la tienda Zara en Skokie). También se han seguido potenciando nuevas vías para interactuar con nuestros clientes online a través de la expansión del streaming a nuevos mercados. En materia de sostenibilidad, 2024 ha consolidado el programa Zara PreOwned, en desarrollo en 17 mercados y ha ratificado la apuesta del Grupo por la innovación con inversiones en *start ups* como Galy, Epoch o Infinited Fiber. Finalmente, se ha seguido manteniendo un claro compromiso con las personas con particular atención a la inclusión, ámbito en el que se ha cumplido el objetivo de duplicar el número de empleados con algún tipo de discapacidad.

- Durante el ejercicio social 2024, se ha seguido progresando hacia el cumplimiento de los **objetivos de sostenibilidad** conforme a la Hoja de Ruta vigente. Así:

- Grado de avance en la adopción de fibras recicladas: uno de los compromisos más importantes asumido por el Grupo en cuanto al uso de recursos es el Plan de Fibras, que persigue que el 100% de las fibras textiles utilizadas en nuestros productos en 2030 sean fibras con un menor impacto en el medioambiente en comparación con los impactos de las fibras convencionales. Avanzar en la utilización de materiales reciclados evita la extracción de nuevas materias primas y reduce la generación de residuos. En la campaña de Invierno 2024, el 39% de las fibras textiles procedían de reciclado convencional, un avance muy significativo respecto al objetivo de la Sociedad para el 2030 (40%).

- Grado de avance en el plan de transformación de la cadena de suministro (agua, energía, residuos y sustancias químicas): en 2024 se ha puesto en marcha el Plan de Transformación Medioambiental de la Cadena de Suministro 2024-2027, con su lanzamiento a todos los proveedores y fabricantes del Grupo. Además, se han iniciado los programas de acompañamiento a nuestros proveedores y fabricantes clave. En 2024 se han realizado 69 sesiones presenciales de presentación del Plan en los principales clústeres de producción del Grupo, invitando a 1.910 empresas, con un porcentaje de asistencia del 75%.

- Grado de avance en el desarrollo de colaboraciones estratégicas para la transformación de la industria: en 2024 se ha avanzado en la colaboración de Inditex con la *International Apparel Federation* (IAF), federación líder en la industria textil que engloba a fabricantes, marcas y asociaciones sectoriales de todo el mundo. A través de esta colaboración, se pretende impulsar una transformación en la industria de la confección y en las cadenas de suministro, sentando las bases para la implementación de proyectos que buscan mejorar las condiciones laborales, proteger el medioambiente, avanzar hacia la circularidad y promover la transparencia y trazabilidad en la cadenas de suministro. Además, el Consejero Delegado de Inditex fue nombrado en junio de 2024 copresidente del comité directivo de *The Fashion Pact*, iniciativa de la que Inditex es socia co-fundadora y que supone un acuerdo entre empresas líderes del sector de la moda que se compromete a establecer objetivos concretos para hacer frente a los retos de la industria en materia

de energía renovable, producción y materiales de bajo impacto y biodiversidad.

- Grado de avance en la mejora de la trazabilidad de nuestra cadena de suministro: en base a nuestros Requisitos de Trazabilidad, a lo largo del ejercicio 2024 se han incorporado nuevos avances en este seguimiento, tales como, entre otros:
 - Soporte a la implantación del Plan de Fibras, incidiendo en la trazabilidad de las materias primas.
 - Mejora de nuestras herramientas para facilitar que los proveedores puedan suministrar la información necesaria.
- También se ha trabajado en diversos proyectos que apoyen la estrategia de trazabilidad:
- Verificación de la cadena de suministro: se han realizado pilotos para probar nuevos flujos de verificación de la información de la cadena de suministro, en herramientas de mercado para colaborar en la estandarización de procedimientos.
 - Verificación de fibras: se ha implementado la verificación de las fibras Revisco y Jilin Filamento a través de Textile Genesis.

- Desarrollo de mecanismos de adicionalidad en la infraestructura energética renovable: durante el ejercicio 2024 se ha profundizado en el desarrollo de nuestras estrategias de abastecimiento energético, en particular favoreciendo su alineamiento con criterios sólidos de respeto a los Derechos Humanos. De esta forma, se han establecido un conjunto de aspectos en torno a tres pilares fundamentales: el impacto ambiental, las implicaciones sociales y el apoyo a la capacidad y resiliencia de la red. En total, se han identificado 15 criterios para la contratación de proyectos de energía renovable, repartidos en estas 3 categorías clave, que se basan en buenas prácticas, tendencias y requisitos legislativos actuales.

- Grado de implantación de los proyectos medioambientales relacionados con la iniciativa de cobro de bolsas y sobres de papel en tienda: en el año 2021 Inditex empezó a fomentar el uso de bolsas reutilizables en sus tiendas para reducir el consumo de materias primas, agua y energía asociados a las bolsas y sobres de papel que entrega a sus clientes con la compra. Para incentivar a los clientes a traer su propia bolsa, Inditex empezó además a cobrar por las bolsas y sobres que entrega, habiendo extendido esta medida en 2024 a la mayoría de los mercados donde opera.

Esta iniciativa, presente actualmente en 79 mercados, ha permitido reducir un 48% el número de bolsas y sobres entregados en nuestras tiendas. La recaudación obtenida desde 2021, a través del cobro de las bolsas y sobres de papel reciclado en nuestras tiendas, aplicada a la financiación de proyectos medioambientales, ha sido de 120,5 millones de euros, de los cuales se han destinado, a cierre de ejercicio, 67 millones de euros a proyectos en 31 países.

- Desarrollo de proyectos de innovación en fibras y procesos de fabricación: en 2024 se ha continuado trabajando en el *Sustainability Innovation Hub* (SIH), un centro de innovación lanzado en 2020 con un plan de acción hasta 2030, diseñado para apoyar la adopción y el escalado de tecnologías innovadoras en fibras, materiales, procesos productivos y trazabilidad en el sector textil y de calzado. Su objetivo es reducir el impacto ambiental asociado a las materias primas y los

procesos de producción en la industria textil. En 2024, esta plataforma cuenta con más de 300 empresas emergentes que trabajan para incorporar nuevos materiales, mejorar procesos productivos y conseguir progresos en aspectos de trazabilidad, envases y embalajes, y uso y fin de vida. Además, el SIH llevó a cabo el análisis medioambiental, técnico y comercial de más de 20 nuevas innovaciones y realizó más de 40 análisis de ciclo de vida. Como iniciativas destacadas del año, se han realizado aportaciones al capital en los siguientes proyectos:

- *Infinite Fiber*: *start up* especializada en el reciclaje de materiales de celulosa y creadora de *Infinna™*, fibra reciclada a partir de residuos textiles ricos en algodón.
- *Galy*: *start up* que ha desarrollado un proceso innovador y único para el cultivo de algodón in vitro a través de la multiplicación de células madre.
- *Epoch*: *start up* que emplea inteligencia artificial para el diseño de enzimas que permiten el reciclaje de materiales plásticos y textiles.

En relación a los proyectos de innovación en procesos de fabricación, contamos con *The Mill by Inditex*, para evaluar la adopción de innovaciones tecnológicas en los procesos de fabricación textil que permitan avanzar en la reducción del impacto medioambiental, especialmente en lo relacionado con el consumo de agua y los productos químicos utilizados. En esta línea, en 2024 se ha trabajado en la demostración de la primera instalación *net zero* de emisiones, agua, residuos y microfibras. Para progresar en la implantación de este modelo, en 2024 se ha ampliado también el alcance de los proyectos piloto, incluyendo instalaciones de proveedores en Marruecos.

- Los avances en **gobierno corporativo**.

Desde un punto de vista de composición, estructura y organización y funcionamiento de los órganos sociales de Inditex, en 2024 se ha seguido trabajando en el refuerzo continuado y permanente de las prácticas de buen gobierno, en línea con los avances que se han venido realizando en los últimos ejercicios.

- Entre otros aspectos, merecen una especial mención, en lo que a compromiso con la diversidad en la composición del Consejo se refiere el esfuerzo constante de Inditex por conseguir las más altas cotas de representatividad femenina en el máximo órgano de gobierno. En 2022, ya con cinco (5) mujeres en el Consejo, se superó el objetivo fijado en 2020 del 40% de mujeres consejeras sobre el total de sus miembros y **en 2023 se alcanzó la paridad entre hombres y mujeres (50/50) en el Consejo de Administración de Inditex**, situándose por encima de los objetivos establecidos para el género menos representado previstos en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que transpone la Directiva (UE) 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas. Con los cambios producidos en la composición del Consejo de Administración de Inditex, esta situación de paridad se ha mantenido durante el ejercicio social 2024.

- Además, como prueba del fuerte impulso que Inditex ha dado a la consolidación de una estructura robusta de gobernanza en ciberseguridad, durante el ejercicio 2024 el Comité Asesor de Ciberseguridad (creado en 2023) se ha reunido en dos (2) ocasiones y los distintos órganos de gobierno y supervisión de la Compañía han recibido información periódica acerca de la actividad desempeñada por este Comité y los principales asuntos tratados en sus reuniones, con el fin de orientar en el proceso de toma de decisiones ante

posibles amenazas, informar sobre incidentes críticos, medidas de seguridad, posibles riesgos y debilidades de control y, en general, contribuir a reforzar el nivel de madurez del sistema de seguridad de la información del Grupo. Además, en la sesión del Comité Asesor de Ciberseguridad que tuvo lugar en noviembre de 2024, los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento fueron invitados a asistir y participar.

- En 2024 también se aprobó la modificación de los Estatutos Sociales con la finalidad principal de reducir el plazo de duración del cargo de consejero de cuatro a dos años, con el fin de mejorar el grado de alineamiento del funcionamiento y organización de los órganos de gobierno de Inditex con las mejores prácticas de gobierno corporativo, por cuanto dicha reducción del mandato contribuye a (i) facilitar y promover una mayor flexibilidad para adaptar la composición del Consejo de Administración a la evolución y necesidades de la Sociedad y sus prioridades estratégicas, (ii) la renovación progresiva en la composición del Consejo en su conjunto y (iii) aumentar la rendición de cuentas de los consejeros por su gestión ante la Junta. Adicionalmente, se introdujeron ciertas mejoras de carácter técnico y de redacción. En línea con lo anterior, también se aprobó la modificación del Reglamento de la Junta General de Accionistas con el fin de mejorar la coherencia entre ambos documentos, que constituyen normas básicas y fundamentales del sistema de gobierno corporativo de Inditex y, en definitiva, facilitar la aplicación e interpretación de estos textos por los órganos sociales, los accionistas y otros terceros interesados. Con ello, lo que en última instancia se ha perseguido es fomentar la máxima participación posible de los accionistas en la vida social de la Sociedad.

- En lo relativo a los programas de formación para consejeros, durante el ejercicio social 2024 se ha continuado trabajando en el desarrollo de contenidos del *ITX Board Academy* en riesgos y cuestiones específicas de sostenibilidad, como el cambio climático, la debida diligencia y los Derechos Humanos, abordados todos ellos desde una perspectiva holística abarcando el análisis de sus posibles impactos, riesgos y oportunidades. Temáticas que constituyen aspectos clave para el Grupo y de interés para los propios consejeros. Estas sesiones formativas son complementadas con visitas físicas de los consejeros a tiendas, centros logísticos y filiales internacionales del Grupo.

Además, se ha procedido a la revisión y modificación de la Guía Práctica del Consejero, documento con el que ya contaba la Sociedad como parte integrante del programa global de bienvenida para nuevos consejeros (que, a su vez, forma parte del *ITX Board Academy*), con el fin principal de alinear su contenido a las mejores prácticas. En particular, se ha adaptado dicho documento para recoger información relevante en relación con la organización, composición, funciones y funcionamiento de las Comisiones del Consejo.

- Con el fin de mejorar el nivel de transparencia informativa de la Compañía, en el ejercicio 2024 el Consejo de Administración aprobó, por primera vez, su informe anual de funcionamiento relativo a las actividades realizadas por este órgano social durante el ejercicio social 2023. Dicho informe, sin ser de naturaleza obligatoria, fue elaborado teniendo en cuenta las recomendaciones emanadas de las Guías Técnicas de la CNMV sobre comisiones de auditoría de entidades de interés público y sobre comisiones de nombramientos y retribuciones.

Por último, prueba de la robustez de su sistema de gobierno corporativo, es que en 2024, Inditex ha obtenido la Certificación del Índice de Buen Gobierno Corporativo de AENOR (con la máxima calificación posible).

- Con respecto a los avances en **Compliance**, durante el ejercicio social 2024, se han desarrollado diversos proyectos e iniciativas, entre los que pueden destacarse los siguientes:

- **Código de Conducta y campaña global:** en febrero de 2024, el Consejo de Administración, previo informe de sus Comisiones y la participación del Consejo Social, aprobó la nueva versión del Código de Conducta. Durante todo el ejercicio, se ha llevado a cabo una ambiciosa **campaña global sobre el Código de Conducta** con la finalidad de acercar la cultura ética y de *compliance* a todas las personas del Grupo. Ha consistido en acciones de comunicación y concienciación, aceptación y formación:

1) Comunicación y concienciación: el Código de Conducta se puso a disposición de todas las personas del Grupo en INET en 34 idiomas. Se lanzó una noticia global en la intranet (INET) que ha sido la noticia que más *likes* (3.457) ha recibido durante el ejercicio. Se publicó una página informativa sobre el Código de Conducta en el apartado "Cultura ética y responsable" de INET, que ha recibido 61.043 visitas. Se actualizó el espacio informativo en INET dedicado a *Compliance* que ha acumulado 65.466 visitas. Se proyectó un vídeo corporativo de lanzamiento del Código en todas las tiendas y centros de trabajo. Se publicaron pósteres informativos con un código QR sobre el Código de Conducta y el Canal Ético en las tiendas y centros de trabajo. En nuestra web corporativa (www.inditex.com), en el apartado "Compromiso ético", se publicó el Código de Conducta para todos nuestros grupos de interés, que ha recibido 31.011 visitas.

2) Aceptación: se han llevado a cabo acciones específicas a través de INET para recabar la aceptación del Código de Conducta por parte de todas las personas del Grupo, activando un mensaje emergente en INET app con acceso al Código de Conducta en formato pdf, para su lectura y aceptación. Gracias a esta campaña, el Código ha sido aceptado por el 97% de las personas empleadas del Grupo.

3) Formación: durante la campaña de formación del Código, el equipo de *Compliance* ha llevado a cabo distintas sesiones de presentación del mismo a órganos de administración y dirección del Grupo, que demuestran el sólido compromiso de dichos órganos y de la alta dirección de la Compañía con la implementación del Código, elemento fundamental de un modelo de *Compliance* robusto. Destacan, en este sentido, las sesiones realizadas ante el Comité de Dirección, el Consejo de Administración y el Consejo Social, así como la presentación interna de resultados, retransmitida en abierto (*streaming*) para todas las personas del Grupo y dirigida por la Presidenta y el Consejero Delegado del Grupo, en la que se presentó igualmente la actualización del Código y se enfatizó el mensaje ("*Tone from the top*") de que nuestras personas deben guiarse por un fuerte compromiso ético y por los principios de actuación que se reflejan en el Código. Además, el Código se presentó a la dirección de todos los mercados, cadenas y áreas corporativas, enfatizando la importancia de cumplir el Código y de reforzar la cultura ética y de *Compliance* entre sus respectivos equipos.

4) Formación a todas nuestras personas: se puso a disposición en *TraIn* (plataforma de formación) un curso *e-learning* obligatorio sobre el Código de Conducta, con versión accesible para personas con discapacidad. Este curso recoge las pautas de actuación que la Compañía espera de sus personas empleadas, con base en los principios de respeto, honestidad e integridad, transparencia y responsabilidad. Esta formación cubre, entre otros, el Canal Ético y sus principales garantías y la prevención de la corrupción y el soborno. El lanzamiento de este curso se comunicó con una noticia global en INET que ha

recibido 8.978 visitas. El curso lo han completado el 91% de nuestras personas.

5) Formación específica a personas responsables de equipo y miembros del equipo de Recursos Humanos: además de la formación anterior, se ha impartido formación dirigida a responsables de equipo, miembros del departamento de Recursos Humanos y a Delegados de *Compliance* de Servicios Centrales, marcas y filiales clave, por su papel fundamental en la promoción de la cultura ética corporativa y por su mayor exposición a determinados riesgos de *compliance*. La formación se diseñó y adaptó a las particularidades de esos colectivos, haciendo hincapié en las secciones del Código de Conducta sobre nuestra integridad, abarcando materias tales como la prevención del soborno y la corrupción, la gestión de regalos e invitaciones, la gestión de los conflictos de interés o el Canal Ético. Han recibido esta formación específica (presencial y/o híbrida) 2.690 personas.

- **Revisión de la normativa interna:** como consecuencia de la actualización del Código, los requerimientos legales, las buenas prácticas o la operativa del Grupo, se ha llevado a cabo una importante revisión de la normativa interna del Grupo. Además del Código de Conducta, citado anteriormente, se han aprobado o modificado los Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta General de Accionistas, 9 políticas y un procedimiento y otras normas internas corporativas de menor rango o de alcance local. Las políticas corporativas que ha modificado el Consejo de Administración son la Política de Derechos Humanos, la Política de Regalos e Invitaciones, la Política de Conflictos de Interés, la Política de Normativa Interna, la Política de Prevención de Riesgos Penales (España), la Política de Representantes y Apoderados de sociedades del Grupo y la Política de control y gestión de riesgos. Además, el Consejo ha aprobado las nuevas Política de *Public Policy* y la Política de Ecosistemas y Biodiversidad. Para facilitar el acceso y el conocimiento de todas estas Políticas, se han realizado acciones de comunicación y concienciación entre las personas del Grupo con la publicación y el envío de *newsletters* sobre las mismas. La mayoría de estas normas, están igualmente disponibles en www.inditex.com.
- **Canal Ético:** como consecuencia de las acciones de comunicación y formación del Código de Conducta antes citadas, se ha reforzado el conocimiento de la existencia y funcionamiento del Canal Ético y del Comité de Ética por todas las personas del Grupo. Por otra parte, se ha finalizado con la adaptación del Canal Ético a las diferentes transposiciones nacionales de la Directiva (UE) 2019/1937 sobre Protección de los Denunciantes, que incluyen, entre otros, la protección de los datos personales y los derechos de los usuarios de los mecanismos de denuncia. Además, en línea con las mejores prácticas, el Grupo cuenta con una herramienta proporcionada por un proveedor externo que permite la recepción y gestión de comunicaciones del Canal Ético de una manera más eficiente. Esta herramienta es accesible las 24 horas al día, los siete días de la semana y está disponible en 22 idiomas.
- **Modelo de Global de Compliance:** además de la modificación de la Política de Prevención de Riesgos Penales citada previamente, durante el ejercicio, se ha continuado reforzando el Modelo Global de *Compliance* del Grupo. En este ejercicio, se ha elaborado la taxonomía corporativa de riesgos de *compliance* y revisado la metodología de evaluación de los mismos, de conformidad con la operativa del Grupo, los requerimientos legales y las buenas prácticas en la materia.
- Respecto a los avances en materia de **Diversidad e Inclusión**, durante este ejercicio 2024, se ha seguido avanzando en esta materia

en distintos ámbitos. El propósito corporativo en Inditex, “*Diseñamos oportunidades para todas las personas*”, ha sido el motor que ha inspirado un año más todas las iniciativas que han reflejado un compromiso sólido de la Compañía con la diversidad, la igualdad y la inclusión.

La integración de personas con discapacidad ha sido una de las prioridades principales este año a través del programa “*Incluye*”, nuestro motor de inclusión sociolaboral que tiene por objetivo la empleabilidad directa y sostenible de personas con distintos tipos de discapacidades. Por primera vez, se ha superado el umbral de 3.000 personas con discapacidad trabajando en la Compañía a nivel global. Este esfuerzo no sólo nos ha permitido alcanzar nuestro compromiso de doblar el número de personas con discapacidad, sino que a cierre del ejercicio 2024 se han superado las 3.100 personas (1.443 personas a 31 de enero de 2022), que representan el 2% de la plantilla media del año. En este contexto, en octubre de 2024 se ha celebrado, por quinto año consecutivo, la “*Impact Week*”, la semana dedicada a la inclusión de la discapacidad, con participación de la gran mayoría de filiales, sedes centrales y centros logísticos.

Asimismo, se ha desarrollado la iniciativa “*I Am Proud*”, reforzando así nuestro compromiso con la creación de espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de discriminación para todas las personas.

Dentro de nuestro pilar de inclusión socio-étnica, el programa “*SALTA*” se ha consolidado un año más como motor de empleo de personas en situación de vulnerabilidad. En 2024 se ha lanzado *SALTA* en Australia, República Checa y Suiza, que se unen a Francia, España, Italia, Portugal, Polonia, Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, México, Grecia, Corea del Sur, Turquía, Rumanía, India, Kazajistán, Canadá y Croacia, para un total de 21 mercados. En estos 16 años, más de 1.900 personas han tenido la oportunidad de acceder al mercado laboral dentro de las tiendas, centros logísticos y oficinas del Grupo Inditex, y más de 4.000 personas han participado en funciones de mentoría, formación y acompañamiento.

La sensibilización en temas de diversidad e inclusión ha sido clave también este año, reforzando el catálogo de formaciones *e-learning* dentro del Canal propio de D&I en la plataforma formativa “*TraIn*”. En 2024, más de 49.000 personas en todo el mundo han completado la formación sobre inclusión de la discapacidad, que se suman a las 130.000 personas que ya han accedido al curso sobre aspectos generales de diversidad e inclusión desde su lanzamiento en 2023 y que dan visibilidad interna a la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo.

También se ha fortalecido la figura de “*Champions de Diversidad*”, presentes en todos los mercados y cadenas del Grupo, y que actúan como embajadores internos de la Política y de la estrategia de diversidad y contribuyen a implementar las iniciativas de manera local y adaptada a las necesidades de cada mercado.

En definitiva, el ejercicio 2024 ha sido un año que ha permitido seguir reforzando en la Compañía los valores de respeto, igualdad y no discriminación que promueven en nuestras personas un fuerte compromiso con nuestra cultura inclusiva y un sentido de pertenencia hacia nuestra Compañía.

Por todo ello, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó un nivel de pago global de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2024 para el Consejero Delegado equivalente a un 122,7 % del *target*, que supone 3.680 miles de euros (147,2% de su retribución fija anual).

• **Retribución variable plurianual o a largo plazo:**

El 31 de enero de 2025 finalizó el segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, aprobado por la Junta General de Accionistas de 13 de julio de 2021.

A continuación, se detallan las características e importes correspondientes al segundo ciclo (2022-2025):

- Este ciclo se inició el 1 de febrero de 2022 y finalizó el 31 de enero de 2025.
- El importe máximo del incentivo asignado en el segundo ciclo 2022-2025 al Consejero Delegado ascendía a:

Incentivo Máximo	=	Metálico	+	Acciones
133% de la retribución fija		1.331 miles de euros		71.472 acciones

- Las métricas a las que está vinculado este ciclo, y sus ponderaciones, son las siguientes:

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
25 %	Beneficio Antes de Impuestos ("BAI")	Cifra de BAI correspondiente al ejercicio social 2024, expresada en euros, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
25 %	Ventas Totales ("TTTT")	Importe en euros de la venta total en tiendas físicas y online en el ejercicio social 2024 a tipo de cambio constante, de acuerdo con la información de la Compañía, comparándola con el importe fijado por el Consejo de Administración como objetivo al inicio del segundo ciclo.
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") absoluto	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex durante el período correspondiente al segundo ciclo, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones de Inditex (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.</p> <p>Como valor inicial se considera la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2022, sin incluir en el cómputo el citado día (27,93 euros), y como valor final la cotización media ponderada de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2025 (inclusive).</p> <p>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.</p> <p>El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo.</p>
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	<p>Evolución de una inversión en acciones de Inditex comparada con la evolución de una inversión en un Grupo de Referencia (tal y como se define posteriormente) durante el período correspondiente al segundo ciclo, determinado por la diferencia (resta o sustracción) entre el RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado de este Grupo de Referencia.</p> <p>A los efectos de calcular la evolución de inversión en acciones de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se determinará 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. 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 2022, sin incluir en el cómputo el citado día (en adelante, el 'Valor Inicial'). 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 2025, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo (en adelante, el 'Valor Final').</p> <p>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.</p>
25 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	<p>(i) Consumo de fibras: medido como la reducción en puntos porcentuales del peso de las fibras convencionales sobre el consumo total de fibras (en tn), para las cuatro fibras con compromiso público (algodón, poliéster, fibras celulósicas artificiales y lino).</p> <p>(ii) Consumo de agua: medido como la reducción porcentual del consumo de agua (litro/kg) en cadena de suministro.</p> <p>(iii) Descarbonización: medido como la reducción porcentual del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de "bienes y servicios adquiridos".</p> <p>(iv) Social, medido como el porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con <i>ranking</i> social A y B.</p>

- Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinó una **escala de logro** para cada métrica al inicio del ciclo, que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, y que se corresponde con un coeficiente de pago del 30% del incentivo máximo asignado, y un nivel máximo, que supone un coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo Asignado. Para niveles intermedios, los resultados se determinan por interpolación lineal.

- Para BAI, TTTT y RTA absoluto y relativo se mide:

Nivel de cumplimiento	Nivel de incentivo
	(% de Incentivo Máximo)
Por debajo del mínimo	0 %
Mínimo	30 %
Máximo	100 %

- Para la evolución del RTA relativo:

El Grupo de Referencia está formado por 14 competidores del sector textil con un potencial impacto en su cotización por factores externos similar a Inditex, según se detalla a continuación: Nike, Fast Retailing, Lululemon Athletica, Adidas, H&M, Associated British Foods, VF Corporation, Burberry, Next, Puma, Zalando, JD Sports Fashion, Ralph Lauren Corporation y Hugo Boss.

A la finalización del ciclo, se calcula:

- el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia para el periodo 2022-2025.
- La media aritmética de los RTAs de cada una de las empresas para obtener el RTA promedio correspondiente al Grupo de Referencia.
- El RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia.

A continuación, se calcula la diferencia (resta o sustracción) del RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado del Grupo de Referencia. Esta diferencia se compara con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo y se corresponde con un coeficiente de pago, que oscila entre el 0% y el 100% del Incentivo Máximo Asignado, de acuerdo con la escala indicada.

- Para el índice de sostenibilidad: la Comisión de Retribuciones realiza 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: Consumo de fibras: medido como la reducción en puntos porcentuales del peso de las fibras convencionales sobre el consumo total de fibras (en tn), para las cuatro fibras con compromiso público (algodón, poliéster, fibras celulósicas artificiales y lino):

Reducción de fibras convencionales	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
> -25 %	0 %
-25 %	30 %
≤ -34 %	100 %

- Indicador nº 2: Consumo de agua: medido como la reducción porcentual del consumo de agua (litro/kg) en cadena de suministro:

Reducción consumo de agua	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
> -8 %	0 %
-8 %	30 %
≤ -11 %	100 %

- Indicador nº 3: Descarbonización: medido como la reducción porcentual del volumen de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de "bienes y servicios adquiridos".

Ratio de las emisiones de GEI en la fecha final y en la fecha de inicio del ciclo 2022-2025	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
> -1 %	0 %
-1%	30 %
≤ -8,5 %	100 %

- Indicador nº 4: Social, medido como el porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con *ranking* social A y B.

Porcentaje de proveedores con ranking social A y/o B (promedio de los 3 años del ciclo 2022-2025)	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
< 88 %	0 %
88 %	30 %
≥ 95 %	100 %

La entrega del incentivo se realizará durante el mes natural siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2024.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el correspondiente nivel de pago, el Consejo de Administración, en su sesión de 11 de marzo de 2025 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha tenido en cuenta los siguientes resultados:

- Las Ventas Totales en el ejercicio social 2024, a tipo de cambio constante, ascienden a 45.498 millones de euros. Este resultado está significativamente por encima del escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo. Por tanto, el nivel de pago correspondiente al grado de consecución de esta métrica es 100%.
- El BAI del Grupo en el ejercicio social 2024 asciende a 7.577 millones de euros. Este resultado está significativamente por encima del escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo. Por tanto, el nivel de pago correspondiente al grado de consecución de esta métrica es 100%.
- El RTA absoluto de Inditex durante el periodo 2022-2025 ha sido de 100,02%. Como resultado, el grado de consecución de esta métrica y su nivel de pago correspondientes es del 100%.

La revalorización del precio de la acción en el periodo de medición de los objetivos y devengo de este ciclo (2022-2025) ha sido de un 76,8%, pasando de 27,93 euros precio/acción al comienzo del ciclo (promedio de las 30 sesiones bursátiles anteriores a 1 de febrero de 2022) a 49,37 euros a fecha de finalización del mismo (promedio de las 30 sesiones bursátiles anteriores a 31 de enero de 2025).

- El RTA relativo anualizado de Inditex supera en un 26,4% el RTA del Grupo de Referencia anualizado. Por tanto, el nivel de pago correspondiente al grado de consecución de esta métrica es del 100%.
- Respecto al índice de sostenibilidad:
 - (i) El peso de las fibras convencionales en 2024 sobre el consumo total de fibras (en tn), para las cuatro fibras con compromiso público (algodón, poliéster, fibras celulósicas artificiales y lino) se ha reducido un 40,2%. Este resultado está por encima del escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo.
 - (ii) El porcentaje de reducción de consumo de agua en la cadena de suministro ha alcanzado el 17,7% a 31 de enero de 2025. Este resultado está por encima del escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo.
 - (iii) El ratio de reducción de emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de "bienes y servicios adquiridos" se ha reducido en el 1,4% desde 1 de febrero de 2022 a 31 de enero de 2025, lo que supone una reducción del 8% desde 2018, año base del objetivo público. Este resultado está por encima del escenario de cumplimiento mínimo establecido al inicio del ciclo.
 - (iv) El porcentaje de proveedores de los productos de Inditex que están clasificados con ranking social A y B ha superado el 96,4% en el promedio de los tres años del ciclo. Este resultado está por encima del escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo.

En consecuencia, en conjunto, el resultado del índice de sostenibilidad está por encima del escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo. Por tanto, el nivel de pago correspondiente al grado de consecución de esta métrica es 100%.

La Comisión de Retribuciones ha evaluado los resultados con una visión completa de los logros alcanzados en el periodo del segundo ciclo para asegurar la coherencia del nivel de pago con los mismos, realizando un adecuado balance del desempeño de la Compañía y la protección de los intereses de sus accionistas.

Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones acordó un nivel de pago global del 100% del incentivo asignado en el escenario máximo, resultado de aplicar la mecánica del Plan y que se considera coherente con los logros alcanzados.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó los siguientes importes de incentivo para el Consejero Delegado:

- Un incentivo en metálico por importe de 1.331 miles de euros.
- Un incentivo en acciones equivalente a 71.472 acciones.

El incremento en la remuneración total del Consejero Delegado respecto del ejercicio anterior responde, esencialmente, al incremento registrado en la retribución variable a largo plazo como consecuencia de:

- (i) El número de acciones del ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025 que se liquida, referido a los ejercicios de devengo 2022, 2023 y 2024, íntegra, por primera vez, el importe asignado por la condición de Consejero Delegado en los tres (3) ejercicios, mientras que el anterior ciclo (2021-2024) del mismo Plan, devengado en el ejercicio anterior 2023 y liquidado en 2024, englobaba el incentivo total asignado para el ciclo completo teniendo en cuenta los distintos cargos desempeñados por el Consejero Delegado, esto es, por el desarrollo de sus funciones

como Secretario General y del Consejo en el primer ejercicio del periodo de medición de los objetivos y como Consejero Delegado en los dos últimos.

- (ii) La citada revalorización del precio de la acción en el periodo de medición de los objetivos y devengo de este ciclo, en un 76,8%, y

- (iii) De acuerdo con el criterio adoptado por la Compañía, el valor de cotización que se tiene en cuenta para la cuantificación de la parte del incentivo que se entrega en acciones se corresponde con el valor de cotización de las mismas a cierre de mercado del último día hábil de la semana previa a la celebración de la reunión del Consejo de Administración en la que se evalúa y aprueba el grado de cumplimiento del ciclo en cuestión. Así, el valor de cotización de las acciones de Inditex que se tuvo en cuenta para la liquidación del primer ciclo (2021-2024) del Plan 2021-2025 (y que se reportó en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2023), fue de 40,67 euros, frente a los 50,42 euros que ha alcanzado el valor de cotización de la acción a fecha de 7 de marzo de 2025 tomado como referencia para la liquidación del segundo ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025.

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 2023 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 9 de julio de 2024, en votación consultiva, como punto octavo del orden del día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre total
Votos emitidos	2,794,006,948	89,65 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	46.170.533	1,66 %
Votos a favor	2.737.824.023	98,34 %
Abstenciones	10.012.392	0,00 %

B.5. Determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y variación respecto al año anterior.

Para la determinación de la retribución devengada por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio social 2024, se han tenido en cuenta las cantidades fijadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026. Estas cuantías se vienen aplicando desde el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas de 19 de julio de 2011, excepto para el cargo de Presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas, que fue creado en el ejercicio social 2022. 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 Administración y de sus Comisiones, en el ejercicio social 2024, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 3.133 miles de euros, de los cuales

100.000 euros corresponden al Consejero Delegado, D. Óscar García Maceiras, que ha desempeñado el cargo de consejero durante todo el ejercicio social 2024.

B.6. Determinación de los sueldos devengados por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección y variación respecto al año anterior.

La retribución fija devengada por el Consejero Delegado por las funciones de alta dirección en el ejercicio social 2024 ascendió a 2.500 miles de euros, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, tras su aprobación en la JGA 2023 y posterior entrada en vigor con efectos desde el 1 de febrero de 2024.

Las percepciones se abonaron en 14 pagas e íntegramente en metálico.

El importe total devengado por el Consejero Delegado en el ejercicio 2023, en concepto de salario fijo, ascendió, al igual que en 2024, a 2.500 miles de euros.

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

El detalle pormenorizado de la retribución variable anual y de los planes de incentivo a largo plazo se ha desglosado en el apartado A.1. y B.3. de este Informe.

B.8. Reducción o reclamación de la devolución de determinados componentes variables y, en su caso, importes y causas y ejercicios de referencia.

Durante el ejercicio social 2024, no se han realizado actuaciones en este sentido.

B.9. Principales características de los sistemas de ahorro a largo.

Durante el ejercicio social 2024, no se han realizado aportaciones a los planes de previsión de aportación definida.

B.10. Indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado 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. Modificaciones significativas en los contratos de los consejeros ejecutivos.

Durante el ejercicio social 2024, no se han realizado modificaciones en el contrato del Consejero Delegado.

B.12. Cualquier remuneración suplementaria devengada a favor de 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. Retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

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. Remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio.

No existen remuneraciones en especie.

B.15. 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. Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

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. Anexo III estadístico del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Industria de Diseño Textil, S.A.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/01/2025

CIF: A-15075062

Denominación social: Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.)

Domicilio social: Avenida de la Diputación, Edificio Inditex, Arteixo (A Coruña)

Anexo estadístico del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas

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

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:

	Número	% sobre total
Votos emitidos	2.794.006.948	89,65 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	46.170.533	1,66 %
Votos a favor	2.737.824.023	98,34 %
Abstenciones	10.012.392	0,00 %

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Dña. Marta Ortega Pérez	Dominical	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
D. José Arnau Sierra	Dominical	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
D. Óscar García Maceiras	Ejecutivo	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
D. Amancio Ortega Gaona	Dominical	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
Dña. Flora Pérez Marcote	Dominical	Desde 10/07/2024 hasta 31/01/2025
D. José Luis Durán Schulz	Independiente	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Independiente	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
Dña. Denise Patricia Kingsmill	Independiente	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
Dña. Pilar López Álvarez	Independiente	Desde 1/02/2024 hasta 31/01/2025
Dña. Belén Romana García	Independiente	Desde 9/07/2024 hasta 31/01/2025
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (representada por Dña. Flora Pérez Marcote)	Dominical	Desde 1/02/2024 hasta 9/07/2024
Dña. Anne Lange	Independiente	Desde 1/02/2024 hasta 14/07/2024

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	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000	-	-	-	-	-	-	-	1.000	1.000
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	180	-	200	-	-	-	-	-	380	380
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100	-	-	2.500	3.680	1.331	-	-	7.611	7.533
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
DÑA. FLORA PEREZ MARCOTE	56	-	-	-	-	-	-	-	56	-
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100	-	200	-	-	-	-	-	300	300
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100	-	200	-	-	-	-	-	300	300
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	100	-	200	-	-	-	-	-	300	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100	-	172	-	-	-	-	-	272	300
DÑA. BELÉN ROMANA GARCÍA	56	-	112	-	-	-	-	-	168	-
DÑA. ANNE LANGE	45	-	68	-	-	-	-	-	113	250
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (representada por Dña. Flora Pérez Marcote)	44	-	-	-	-	-	-	-	44	100

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 instrumento	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	71.472	71.472			71.472	71.472	50,42	3.604	0		
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2023-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027	75.045	75.045								75.045	75.045
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2024-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027			51.502	51.502						51.502	51.502

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)							
	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)							
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados				Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados			
	Importe de los fondos acumulados (miles €)							
	Ejercicio 2024				Ejercicio 2023			
	Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados		Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
Nombre	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad				Importe de los fondos acumulados			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2024		Ejercicio 2023	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Sin datos							

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000				1.000					0
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380					0
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	7.611	3.604			11.215					0
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100					0
DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE	56				56					0
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300				300					0
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300					0
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300					0
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	272				272					0
DÑA. BELÉN ROMANA GARCÍA	168				168					0
DÑA. ANNE LANGE	113				113					0
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	44				44					0
TOTAL	10.644	3.604	0	0	14.248	0	0	0	0	0

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								Ejercicio 2020
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	
Consejeros Ejecutivos (miles €)									
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	11.215	8,66 %	10.321	23,25 %	8.374	-	746	-	-
Consejeros Externos (miles €)									
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000	0,00 %	1.000	19,90 %	834	-	-	-	-
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0,00 %	100	0,00 %	100	0,00 %	100	0,00 %	100
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	380	0,00 %	380	0,00 %	380	0,00 %	380	0,00 %	380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L. (REPRESENTADA POR DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE)	44	(56,00) %	100	0,00 %	100	0,00 %	100	0,00 %	100
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	0,00 %	300	0,00 %	300	0,00 %	300	0,00 %	300
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300	0,00 %	300	7,91 %	278	11,20 %	250	(8,42) %	273
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0,00 %	300	0,00 %	300	0,00 %	300	0,00 %	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	272	(9,33) %	300	0,00 %	300	0,00 %	300	8,30 %	277
DÑA. ANNE LANGE	113	(54,80) %	250	0,00 %	250	0,00 %	250	0,00 %	250
DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE	56	-	-	-	-	-	-	-	-
DÑA. BELÉN ROMANA GARCÍA	168	-	-	-	-	-	-	-	-
Resultados consolidados de la Sociedad (millones €)	7.577	10,29 %	6.870	28,22 %	5.358	27,60 %	4.199	199,71 %	1.401
Remuneración media de los empleados (miles €)	38	5,56 %	36	9,09 %	33	10,00 %	30	30,43 %	23

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 11 de marzo de 2025.

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
--	--	----------------------

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/01/2025]

CIF: [A-15075062]

Denominación Social:

[**INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX (ARTEIXO) LA CORUÑA]

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

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.794.006.948	89,65

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	46.170.533	1,66
Votos a favor	2.737.824.023	98,34
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	10.012.392	0,00

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	Presidente Dominical	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Consejero Delegado	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	Consejero Dominical	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	Consejero Dominical	Desde 10/07/2024 hasta 31/01/2025
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Consejero Independiente	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	Consejero Independiente	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2024 hasta 31/01/2025
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 09/07/2024 hasta 31/01/2025
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/02/2024 hasta 09/07/2024
Doña ANNE LANGE	Consejero Independiente	Desde 01/02/2024 hasta 14/07/2024

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	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000								1.000	1.000
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	180		200						380	380
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100			2.500	3.680	1.331			7.611	7.533
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100								100	100
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	56								56	
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100		200						300	300
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100		200						300	300
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	100		200						300	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100		172						272	300
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	56		112						168	
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	44								44	100
Doña ANNE LANGE	45		68						113	250

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2022-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025	71.472	71.472			71.472	71.472	50,42	3.604			
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2023-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027	75.045	75.045					0,00			75.045	75.045
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Segundo ciclo (2024-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027			51.502	51.502			0,00			51.502	51.502

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000				1.000						1.000
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	380				380						380
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	7.611	3.604			11.215						11.215
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100						100
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	56				56						56
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300				300						300

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300						300
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300						300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	272				272						272
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	168				168						168
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	44				44						44
Doña ANNE LANGE	113				113						113
TOTAL	10.644	3.604			14.248						14.248

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	11.215	8,66	10.321	23,25	8.374	n.s	746	-	0
Consejeros externos									
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000	0,00	1.000	19,90	834	-	0	-	0
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	380	0,00	380	0,00	380	0,00	380	0,00	380
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	44	-56,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300	0,00	300	7,91	278	11,20	250	-8,42	273
Don RODRIGO ECHENIQUE CORDILLO	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	272	-9,33	300	0,00	300	0,00	300	8,30	277
Doña ANNE LANGE	113	-54,80	250	0,00	250	0,00	250	0,00	250
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	56	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	168	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
	7.577	10,29	6.870	28,22	5.358	27,60	4.199	199,71	1.401
Remuneración media de los empleados									
	38	5,56	36	9,09	33	10,00	30	30,43	23

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[11/03/2025]

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

[] Si
[✓] No