

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (IAR)
2025



INDITEX

Datos identificativos del emisor

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/01/2026

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 2025 y el 31 de enero de 2026 (ejercicio social 2025) 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 2026.

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 10 de marzo de 2026, 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 2025. 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, 529 *septdecies* y *novodecies*, y 541 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.
- / Aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para cada ejercicio.

En este sentido, el Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026 (en adelante, también la “**JGA 2026**”) 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 2026 (que se somete a votación consultiva), y (ii) la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

2. Consejo de Administración. De conformidad con lo establecido en los artículos 249, 249 *bis*, 529 *septdecies* y 529 *octodecies* 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.

- / La fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal y la determinación individual de la remuneración de los consejeros ejecutivos.

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, 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:

- / Proponer al Consejo de Administración 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.
- / Proponer al Consejo de Administración 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.

/ Revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y verificar su coherencia con las políticas retributivas vigentes.

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, en coordinación con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, 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 Presidenta soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas en el ámbito de sus competencias.

Asimismo, la Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar la Presidenta, 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 2026, 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 2026, como parte del proceso de definición de la nueva Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026, la Comisión de Retribuciones llevará a cabo 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 revisar la adecuación de los niveles de remuneración de los consejeros.

Los resultados de dichos análisis servirán de referencia para valorar la razonabilidad y competitividad de la estructura y niveles retributivos propuestos, asegurando su alineación con las prácticas de mercado, la dimensión y complejidad de la Compañía, así como con los intereses a largo plazo de los accionistas.

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 2026, la Comisión de Retribuciones ha contado, en el ejercicio de sus competencias, con el asesoramiento de Towers Watson (WTW), asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la elaboración del presente Informe, así como en la 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 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%**, aproximadamente, de la retribución total del Consejero Delegado.

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 y otro personal clave, beneficiarios de los planes- 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 los Planes de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027 y 2025-2029, aprobados por las JGA 2023 y 2025, respectivamente, 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 2026, 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.

La Sociedad identifica como personal cuyas actividades pueden tener una repercusión relevante en su perfil de riesgos a todo aquel personal directivo identificado en el colectivo de Alta Dirección del Grupo, con capacidad de adopción de decisiones estratégicas, presupuestarias u operativas con impacto significativo en los ámbitos financiero, reputacional, normativo o de sostenibilidad. Esta identificación es objeto de revisión periódica por las Comisiones de Nombramiento y de Retribuciones, cada una de ellas en sus respectivo ámbitos de competencia.

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 estructura retributiva de este colectivo se compone de los mismos elementos y mantiene los mismos principios que la aplicable al Consejero Delegado y se caracteriza por:

- No existen remuneraciones **variables garantizadas**.
- La **vinculación** de su retribución variable **al cumplimiento de objetivos financieros y no financieros** alineados con la estrategia del Grupo. Con ello se asegura que la remuneración de este colectivo se encuentra vinculada al desempeño del Grupo.
- La sujeción de los incentivos de los que son beneficiarios a **mecanismos de ajuste que permiten su reducción o cancelación** en caso de materialización de riesgos, incumplimientos normativos o resultados no sostenibles en el tiempo (ver apartado iv siguiente).

/ La Comisión de Retribuciones es responsable de examinar que la Política de Remuneraciones de Consejeros y altos directivos es coherente con las circunstancias particulares de la Compañía y que esté alineada en cada momento con su estrategia y las condiciones de mercado.

También es responsable de verificar anualmente que esta Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente, asegurando que la remuneración percibida por este colectivo guarda relación efectiva con el desempeño del Grupo, pudiendo incluso proponer ajustes en la determinación y evaluación de los incentivos cuando concurran circunstancias que así lo aconsejen.

En la misma línea, la Comisión debe garantizar que la remuneración individual de cada alto directivo resulta proporcionada y coherente dentro de su colectivo, teniendo en cuenta el ámbito de decisión, el grado de responsabilidad asumida, la complejidad de las funciones desempeñadas y su impacto en los resultados y en el perfil de riesgos de la Sociedad. De este modo, se asegura que la determinación de los incentivos refleja adecuadamente la contribución real de cada ámbito de responsabilidad, evitando posibles distorsiones o pagos desproporcionados.

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 una de ellos, el cargo de Presidenta 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 en ambas Comisiones permite asegurar (i) que al establecer y aplicar la política de remuneraciones de los consejeros 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. 33 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. 31 y 32 del Reglamento del Consejo regulan las obligaciones generales de los consejeros (sobre 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) y de no competencia, respectivamente. Por otro lado, el art. 34 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, les resultarán de aplicación, con las debidas matizaciones, los arts. 31 (Obligaciones generales del consejero) en lo que atañe al deber de confidencialidad y, en relación con ésta, la de no realizar operaciones con valores de Inditex sobre la base de información no pública, o la de evitar conflictos de interés, del art.33, en lo concerniente al deber de comunicación a la Sociedad, al uso de activos sociales, las oportunidades de negocio y la 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. 35 del Reglamento del Consejo establece las reglas aplicables a las "Operaciones Vinculadas". 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.(ii).(g) 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, ie. el segundo ciclo (2024-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027, y el primer ciclo (2025-2028) y el segundo ciclo (2026-2029) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2029, 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 periodo 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 10 de marzo de 2026, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado mantener para el ejercicio social 2026 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, en caso de existir, 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 2026.

En relación con la asignación prevista para el cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración, aunque se mantiene contemplada en la Política de Remuneraciones vigente, no se ha devengado ni se prevé que se devengue importe alguno en el ejercicio 2026 al no existir consejero que desempeñe actualmente dichas funciones.

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 contempla 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 2026 asciende a 2.500 miles de euros, sin variación desde el ejercicio social 2022 (a partir de la JGA 2022).

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 Financiera, 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 Nominamientos.

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 2026, el Consejo de Administración en su sesión de 10 de marzo de 2026, 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 2026 en función del cumplimiento de los objetivos indicados se abonará en el ejercicio social 2027, en metálico.

• Retribución variable plurianual o a largo plazo:

Durante el ejercicio 2026 se encuentran vigentes el segundo ciclo (2024-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027, así como el primer (2025-2028) y segundo (2026-2029) ciclos del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2029.

a) PLAN DE INCENTIVO A LARGO PLAZO 2025-2029

La JGA de 2025 aprobó el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2029 (99,253% de votos a favor), dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Consejero Delegado, y otros empleados del Grupo Inditex (en adelante, también el "**Plan 2025-2029**").

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 2025 hasta el 31 de enero de 2028.

/ El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2026 hasta el 31 de enero de 2029.

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

(como parámetros identificables y cuantificables) a las que se vincula cada uno de los ciclos del Plan, que permite calcular el coeficiente de pago alcanzado para cada nivel de consecución de objetivos.

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 Financiera, 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 pre-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 Delegado 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 2025-2029.

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

	Incentivo Máximo	=	Metálico	+ Acciones
Primer Ciclo (2025-2028)	133% de la retribución fija anual		1.331 miles de euros	39.980
Segundo Ciclo (2026-2029)	133% de la retribución fija anual		1.331 miles de euros	35.755

/ Para el **primer ciclo (2025-2028)**, 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 2027 (finaliza el 31 de enero de 2028), 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 alcanzado al cierre del ejercicio social 2027 (finaliza el 31 de enero de 2028), a tipo de cambio constante, 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	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. 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 2025, sin incluir en el cómputo el citado día (49,93 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 2028 (inclusive). 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. El RTA absoluto alcanzado durante el periodo 2025-2028 se comparará con el RTA fijado por el Consejo de Administración al inicio del primer ciclo, como objetivo máximo.
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	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. 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 2025, sin incluir en el cómputo el citado día. A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por valor final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2028, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.

Ponderación	Objetivo	Criterios de medición
25 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(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 2027, sobre el total de compra de materias primas en dicha campaña. *Las fibras o materiales deben cumplir con los estándares de mejores prácticas de terceros y se requiere una certificación de terceros o una verificación de segunda parte que garantice su cumplimiento. El Plan de Fibras incluye los estándares desarrollados por Textile Exchange, Canopy, Changing Markets o Leather Working Group, entre otros. (ii) Mejora de la biodiversidad: medido como el número de hectáreas bajo proyectos de protección, restauración, regeneración u otras formas de gestión para la mejora de la biodiversidad, como dato acumulado de los tres ejercicios del ciclo (ie. 2025, 2026 y 2027). (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 ciclo (1 de febrero de 2025) y la fecha final del ciclo (31 de enero de 2028). (iv) Trazabilidad del origen de la materia prima: medido como el porcentaje de productos textiles fabricados con algodón, viscosa y poliéster, para los que se dispone de verificación de origen de la materia prima, en la campaña de Invierno 2027 sobre el total de compra de esas materias primas en dicha campaña.

/ Tal y como se ha explicado, 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 medir 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

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 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 medir 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 2025-2028.
- 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 el **segundo ciclo (2026-2029)**, 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 2028 (finaliza el 31 de enero de 2029), 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 alcanzado al cierre del ejercicio social 2028 (finaliza el 31 de enero de 2029) a tipo de cambio constante, 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	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. 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 2026, sin incluir en el cómputo el citado día (55,83 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 2029 (inclusive). 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. El RTA absoluto alcanzado durante el periodo 2026-2029 se comparará con el RTA fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo, como objetivo máximo.
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	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 segundo ciclo, determinado por la diferencia (resta o sustracción) entre el RTA anualizado de Inditex y el RTA anualizado de este Grupo de Referencia. 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 2026, sin incluir en el cómputo el citado día. A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por valor final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2029, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente 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.
25 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(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 2028, sobre el total de compra de materias primas en dicha campaña. *Las fibras o materiales deben cumplir con los estándares de mejores prácticas de terceros y se requiere una certificación de terceros o una verificación de segunda parte que garantice su cumplimiento. El Plan de Fibras incluye los estándares desarrollados por Textile Exchange, Canopy, Changing Markets o Leather Working Group, entre otros. (ii) Mejora de la biodiversidad: medido como el número de hectáreas bajo proyectos de protección, restauración, regeneración u otras formas de gestión para la mejora de la biodiversidad, como dato acumulado de los tres ejercicios del ciclo (ie. 2026, 2027 y 2028). (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 ciclo (1 de febrero de 2026) y la fecha final del ciclo (31 de enero de 2029). (iv) Trazabilidad del origen de la materia prima: medido como el porcentaje de productos textiles fabricados con algodón, viscosa y poliéster, para los que se dispone de verificación de origen de la materia prima, en la campaña de Invierno 2028 sobre el total de compra de esas materias primas en dicha campaña.

/ 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 medir la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por 15 empresas vinculadas al sector textil y con un potencial impacto en su cotización por factores externos similar a Inditex, según se detalla a continuación: TJX Companies, 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.

Este Grupo de Referencia incorpora una compañía adicional (TJX Companies) respecto al definido en ciclos anteriores. En el proceso de revisión que se realiza periódicamente se ha considerado un conjunto de competidores por recursos de capital que han sido analizados en función de su correlación y volatilidad relativas frente a Inditex, con el fin de determinar su idoneidad y comparabilidad. Asimismo, se han realizado análisis retrospectivos para validar la consistencia de los resultados y confirmar que la decisión final no presenta sesgos de selección. Adicionalmente, de las compañías que integran el Grupo de Referencia se han identificado aquellas que podrían ser susceptibles de una potencial operación corporativa. Dado el nivel de incertidumbre asociado a esta cuestión, se ha acordado mantenerlas y continuar monitorizando su evolución.

/ 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 2026-2029.
- 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 medir 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.

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 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 31 de enero de 2026 ha finalizado el primer ciclo (2023-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027, aprobado por la JGA 2023, cuyas características e importes de incentivo asociado se detallan en el apartado B del presente Informe, que incluye información correspondiente a la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio social 2025 (en adelante, también el **"Plan 2023-2027"**).

En 2026 sigue en curso el segundo ciclo (2024-2027) del Plan 2023-2027. A continuación, se indican los importes del incentivo y características asociadas.

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

	Incentivo Máximo	=	Metálico	+ Acciones
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 este **segundo ciclo (2024-2027)** del Plan 2023-2027, 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	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. 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). 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. El RTA alcanzado se comparará con el objetivo fijado por el Consejo de Administración al inicio del segundo ciclo.
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	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. 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'). 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'). 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.
25 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(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. (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). (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). (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).

/ 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 medir la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por los mismos 14 competidores del sector textil antes enumerados.
- 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 medir 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.

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.

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 octodecies 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.

La vigencia de la Política de Remuneraciones finaliza el 31 de enero de 2027.

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026, 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 2026 (votación consultiva), y (ii) la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros con vigencia para, al menos, los ejercicios 2027, 2028 y 2029.

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 2026:

<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 2025 aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2024, con un 98,12% 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 esta Política de Remuneraciones durante el ejercicio social 2025.

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 8 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 2026 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. Roberto Cibeira Moreiras, que tiene la consideración de dominical:

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

La JGA 2025 aprobó el nombramiento de D. Roberto Cibeira Moreiras como nuevo consejero dominical, tras el vencimiento del mandato de D. José Arnau Sierra como consejero de Inditex y, en consecuencia, como miembro de las Comisiones del Consejo.

Continuando con el criterio de incorporar en las Comisiones del Consejo de Administración de la Sociedad a profesionales de reconocido prestigio, y a la vista de la experiencia y la trayectoria profesional del Sr. Cibeira, fue designado como miembro vocal de la Comisión de Retribuciones.

A 31 de enero de 2026, 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 Presidenta soliciten la emisión de un informe o la presentación 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 6 y 7 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones.

Durante el ejercicio social 2025, la Comisión de Retribuciones se reunió en cinco (5) 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 2025 alcanzó el 95%.

En el ejercicio social 2026, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una (1) ocasión.

Uno de los ejes centrales del trabajo de la Comisión en 2025 ha sido asegurar que el diseño, la aplicación y la supervisión de los sistemas retributivos sigan alineados con la estrategia de la Sociedad, la creación de valor sostenible y las mejores prácticas de mercado, incorporando además criterios de prudencia y control de riesgos.

Así, 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 10 de marzo de 2025:

- 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 2024 (aprobados en 2024), 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 2025, por el desempeño de sus funciones y responsabilidades como primer ejecutivo.

El Consejo de Administración aprobó, en su sesión de 11 de marzo de 2025, el cumplimiento de dichos objetivos y nivel de pago de los incentivos correspondiente, así como la remuneración total devengada en 2024 por el Consejero Delegado, y la propuesta de remuneración del Sr. García Maceiras para el ejercicio 2025.

- En relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, la Comisión evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos del segundo ciclo (2022-2025) 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 2024 y el nivel de pago asociado.

Asimismo, 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 segundo ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025. Dicha revisión contribuyó a reforzar la objetividad del proceso y, en consecuencia, la credibilidad del sistema retributivo.

El Consejo de Administración, en su sesión de 11 de marzo de 2025, aprobó el grado de cumplimiento de los objetivos y nivel de pago asociado propuesto por la Comisión de Retribuciones en relación con la liquidación del segundo ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025.

- En relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2024, 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 2025 y, además, por la Junta General de Accionistas de 15 de julio de 2025 (con un 98,12% de votos a favor), en votación consultiva.

/ En la sesión de 9 de junio de 2025 la Comisión analizó el marco general del nuevo Plan 2025-2029 (estructura y características generales), tomando en consideración la práctica de mercado y expectativas de *proxy advisors* e inversores institucionales. En dicha reunión, la Comisión informó favorablemente la propuesta del marco general del Plan 2025-2029, así como las distintas métricas a las que se vincula y el incentivo máximo asignado en relación con el primer ciclo (2025-2028) del Plan.

Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión que tuvo lugar al día siguiente, y que elevó asimismo a la JGA 2025. El Plan 2025-2029 quedó aprobado por la Junta bajo el punto Séptimo del orden del día.

/ En las sesiones de 4 noviembre y 1 diciembre de 2025, la Comisión analizó la propuesta sobre objetivos, metodología de cálculo de las métricas a las que se vincula el primer ciclo (2025-2028) del Plan 2025-2029 y sus escalas de logro por cada una de dichas métricas:

- En la sesión de 4 de noviembre informó favorablemente los objetivos fijados para las métricas de sostenibilidad y del retorno para el accionista, la calibración de sus correspondientes escalas de logro y la propuesta de texto del Reglamento de funcionamiento del citado Plan 2025-2029.
- En la sesión de 1 de diciembre, tras su revisión interna, la Comisión informó favorablemente las propuestas sobre: (i) los nuevos objetivos y la recalibración de escalas de las métricas financieras, (ii) el Anexo II del Reglamento del Plan, con los términos y condiciones específicos de este primer ciclo (2025-2028) del Plan así como los distintos niveles de beneficiarios del citado primer ciclo del Plan 2025-2029 y los criterios para su designación individual.

El Consejo de Administración aprobó las referidas propuestas y el texto final del Reglamento del Plan en su sesión de 2 de diciembre de 2025.

/ Durante la sesión de 9 de marzo de 2026, la Comisión:

- Ha evaluado el grado de cumplimiento de los objetivos vinculados al primer ciclo (2023-2026) del Plan 2023-2027 y el nivel de pago asociado, que fueron aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de marzo de 2026.
- Ha analizado la propuesta sobre objetivos y escalas de logro de cada una de las métricas a las que se vincula el segundo ciclo (2026-2029) del Plan 2025-2029.
- Ha elevado al Consejo de Administración las propuestas sobre (i) la remuneración total devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2025, y (ii) los componentes y criterios para la determinación de la remuneración correspondiente al ejercicio en curso 2026. El Consejo de Administración ha aprobado esta propuesta en su sesión de 10 de marzo de 2026, fecha de emisión de este Informe.
- Ha formulado la propuesta sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio social 2025, 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 10 de marzo de 2026 y ha acordado someterlo a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2026.

La información sobre el resto de sesiones y actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio social 2025 aparece reflejada en el Informe de Funcionamiento de la Comisión de Retribuciones, formulado por dicha Comisión en su sesión del día 9 de marzo de 2026 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 10 de marzo de 2026.

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 2025, la Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Towers Watson (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 2024 y (ii) en el diseño del Plan 2025-2029 y en la adecuada implantación de este y el resto de incentivos 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 2025.

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 2025.

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 2025 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 2025, 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 48%.
- / 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 2023-2027 y del Plan 2025-2029, 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 2025 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 2025 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 ha revisado 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.

Así, en particular, en el marco de dicha supervisión, el cálculo de las métricas financieras y de sostenibilidad vinculadas al segundo ciclo (2022-2025) del Plan 2021-2025 ha sido objeto de revisión independiente por parte de auditores externos conforme a la Norma Internacional de Servicios Relacionados (NISR) 4400 (Revisada), reforzando el control y mitigando el riesgo de errores o inexactitudes en la determinación del nivel de pago.

Por otro lado, en el marco del diseño del primer ciclo (2025-2028) del Plan 2025-2029, la Comisión de Retribuciones ha analizado de forma detallada la definición de las métricas, su metodología de cálculo y las correspondientes escalas de logro, revisando especialmente los umbrales mínimos de consecución con el fin de asegurar un adecuado nivel de exigencia y evitar que el devengo de incentivos pudiera producirse en ausencia de una creación real y sostenible de valor.

Como resultado de dicho análisis, se procedió a la recalibración de determinados objetivos y niveles mínimos de logro, reforzando la coherencia del sistema con los principios de prudencia, proporcionalidad y alineamiento con el interés social.

Finalmente, en relación con la evaluación de la retribución variable anual, la Comisión también analizó las diferencias de desempeño por formatos comerciales, asegurando que la determinación de los incentivos reflejara adecuadamente la contribución real de cada ámbito de responsabilidad y evitando posibles distorsiones o pagos desproporcionados.

Estas actuaciones han contribuido a mitigar el riesgo de devengo de incentivos por desempeño insuficiente o por efectos derivados de cambios metodológicos, reforzando la robustez técnica y la credibilidad del sistema retributivo.

/ Los miembros de la Comisión de Retribuciones son todos ellos miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Esto 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, dos (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 2025 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 percibidas 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 2025, 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 2025:

• **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 del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio social 2025 se realizase 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.

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2025 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 39.864 millones de euros en el ejercicio social 2025, situándose ligeramente por encima del escenario de cumplimiento target, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 100,8%.

/ El margen de contribución alcanzó 7.782 millones de euros en el ejercicio social 2025, superando el escenario de cumplimiento máximo, lo que supone un nivel de pago por este objetivo del 125%.

En el ejercicio 2025, el Grupo Inditex continuó su sólido desempeño operativo, reflejado en las correspondientes líneas de la cuenta de resultados consolidada. Este desempeño se ha logrado en un contexto global con una elevada volatilidad financiera, incertidumbre y complejidad macroeconómica que mantiene la necesidad de una gestión muy eficiente en términos operativos y de centros de costes.

Las ventas han tenido una evolución positiva tanto en tienda como online y en todos los formatos, con un crecimiento del 3,2% a tipo de cambio medio (7% a tipo de cambio constante).

Se ha continuado con la transformación del espacio físico de venta, que se ha materializado en la realización de 190 aperturas, 293 cierres y 217 reformas. La superficie comercial de venta se ha incrementado en un 1,5% respecto de la fecha de cierre del ejercicio anterior.

La evolución del margen bruto ha sido positiva, con un crecimiento del 3,9% en cifras absolutas, situándose en relación a las ventas en un 58,3%. Y ello a pesar del efecto adverso derivado de la depreciación neta de las divisas de venta diferentes al euro y al incremento de los gastos arancelarios.

La eficiente ejecución del modelo de negocio puede observarse, igualmente, en la gestión de los gastos de explotación, cuyo crecimiento real, 2,7%, considerando la totalidad de los gastos de arrendamiento, se sitúa 51 p.b. por debajo de incremento porcentual de las ventas en el ejercicio.

El crecimiento del Beneficio Antes de Impuestos y del Beneficio Neto se sitúa en el 6%, frente a unos comparables muy exigentes en ejercicios previos.

Continúa la fuerte generación de fondos y su reinversión en el negocio centrada en la ejecución del plan de expansión logística. Este programa de inversión extraordinario de dos años, ha destinado 1.800 millones de euros entre 2024 y 2025 a incrementar la capacidad logística y operativa y obtener eficiencias que están siendo reinvertidas en el negocio aumentando la diferenciación. El dividendo total pagado en el ejercicio 2025, de 1,68 euros por acción, ascendió a 5.235 millones de euros. A fecha de cierre del ejercicio 2025 la posición financiera neta del Grupo fue de 10.958 millones de euros.

Estos resultados se han visto reflejados en el comportamiento positivo de la acción. La capitalización bursátil de Inditex a cierre del ejercicio social 2025 alcanzó 171.416 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 2 de diciembre de 2025, previo informe de la Comisión de Nombramientos, han sido nuevamente muy positivas, consolidando la alta valoración obtenida en ejercicios anteriores. En esta evaluación se ha destacado especialmente su desempeño en la gestión de asuntos complejos en un entorno global exigente y su voluntad de seguir mejorando la gestión integral de la Compañía mediante el refuerzo de la estructura de gobernanza. En este mismo sentido, se ha destacado una vez más su contribución activa al fortalecimiento del modelo de gobierno corporativo de Inditex, valorando especialmente su importante papel en el impulso de buenas prácticas, en la coordinación equilibrada de responsabilidades con la Presidenta del Consejo, así como en la transparencia y claridad de la información trasladada al Consejo, resaltando su capacidad de escucha y diligencia en la atención a las intervenciones de los consejeros.

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 2025, 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. A tal fin, se ha continuado trabajando en la innovación constante, en la diversificación y en la flexibilidad como ejes esenciales del modelo de negocio. La mejora constante de la experiencia de nuestros clientes se ha visto potenciada con la consolidación del despliegue del nuevo sistema de alarmado en los diferentes formatos comerciales, lo que facilita el uso cada vez mayor de cajas asistidas. Se ha seguido igualmente avanzando en los proyectos que ofrecen espacios únicos para la moda masculina (como la reciente apertura de la tienda de ZARA Man en Palazzo Verospi, en Roma) o el Apartamento (este año también disponible en ZARA Serrano, en Madrid). Los diferentes formatos comerciales han continuado desarrollando sus estrategias que han incluido el inicio de una presencia física en nuevos mercados (como de Bershka en India o Suecia, Stradivarius en Austria u Oysho en Países Bajos) o la mejora de su presencia en localizaciones en las que ya operaba (ejemplo de ello son las nuevas tiendas de Massimo Dutti y Pull&Bear en Oxford Street). Todo ello contribuye a la diversificación geográfica del Grupo que se complementa con la variedad de orígenes de fabricación. A lo largo del ejercicio, todos los formatos comerciales han continuado siendo muy activos atendiendo a nuevas tendencias de cara a poder ofrecer en cada momento a nuestros clientes aquello que deseen.

– Durante el ejercicio social 2025, 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 2025, el 47% de las fibras textiles empleadas en nuestros productos son de origen reciclado, un avance muy significativo respecto al objetivo de la Sociedad para el 2030.
- Grado de avance en el plan de transformación de la cadena de suministro (agua, energía, residuos y sustancias químicas): en 2025 el Plan de Transformación Medioambiental de la Cadena de Suministro 2024-2027, que tiene como propósito proporcionar apoyo a una parte significativa de la cadena de suministro del Grupo con el impacto medioambiental más relevante, se encuentra en proceso de implementación. El programa ofrece apoyo técnico voluntario para la reducción de los impactos medioambientales (huella de carbono, productos químicos, consumo de agua y vertidos) a través de consultorías especializadas y el apoyo de nuestros equipos locales y globales. Hasta el momento se ha trabajado con un gran número de instalaciones para proporcionar los informes de diagnóstico técnico y definir los correspondientes planes de transformación. La mayoría de las instalaciones están acogiendo a dicho programa de asistencia voluntario. Durante el ejercicio 2026 se va a continuar avanzando en el despliegue del Plan con el objetivo de cubrir el total de instalaciones.
- Grado de avance en el desarrollo de colaboraciones estratégicas para la transformación de la industria: en 2025 se

ha continuado avanzando en nuestra colaboración 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 cadena de suministro. Así, en 2025 se ha presentado ATTI (*Apparel and Textile Transformation Initiative*), una plataforma internacional para acelerar la transformación de las cadenas de suministro del sector textil y de la confección. Es una iniciativa liderada por la IAF y la *International Textile Manufacturers Federation* (ITMF), que ya ha iniciado programas piloto en Turquía y Bangladés para fomentar la innovación, la eficiencia energética y el uso de energías renovables en los procesos de producción. Además, el Consejero Delegado de Inditex es co-presidente 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 energías renovables, producción y materiales de bajo impacto y biodiversidad.

- Grado de avance en la mejora de la trazabilidad de nuestra cadena de suministro: a lo largo del ejercicio 2025 se ha seguido avanzado en nuestra estrategia de trazabilidad, destacando las siguientes líneas de trabajo:
 - Soporte en la consecución de materiales con menor impacto, mejorando la eficiencia en el proceso de validación de estas fibras.
 - Soporte en el cumplimiento de la nueva regulación, permitiendo además incrementar nuestro conocimiento sobre la cadena de suministro.
 - Definición de un procedimiento escalable para la ejecución de planes de acción correctivos (CAP) para mejorar el cumplimiento de los requisitos de trazabilidad.
 - Se ha seguido avanzando en la estrategia de verificación de la cadena de suministro de ciertas fibras a través de una plataforma de mercado (*Textile Genesis*).
- 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. Con el objetivo de concienciar a nuestros clientes sobre la importancia de utilizar alternativas reutilizables, disminuir la generación de residuos y minimizar el consumo de materias primas, agua y energía, se puso en marcha la iniciativa #TRAETUBOLSA (#BRINGYOUROWN BAG). Esta iniciativa, presente actualmente en 84 mercados, ha permitido reducir en un 50% el número de bolsas y sobres entregados en nuestras tiendas desde su lanzamiento en 2021. La recaudación obtenida a través del cobro de estas bolsas y sobres de papel reciclado, que se destina a proyectos medioambientales, asciende a 159 millones de euros desde el comienzo de la iniciativa. De los

cuales, durante el ejercicio 2025, se han destinado 75 millones de euros¹ a proyectos en 46 mercados.

- Desarrollo de proyectos de innovación en fibras y procesos de fabricación: en 2025 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 2025:
 - Se han validado e incluido en el Plan de Fibras nuevas fibras;
 - Se ha seguido avanzando en los análisis de ciclo de vida.
 - Se han incorporado nuevas instalaciones industriales demostrativas de fibras y materiales.
 - Se ha obtenido una (1) patente en tecnología de reciclaje.
- Los avances en **gobierno corporativo**.

Desde un punto de vista de composición, estructura y organización y funcionamiento de los órganos sociales de Inditex, en 2025 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.

• Refuerzo y actualización del marco normativo interno.

Durante el ejercicio 2025 se ha llevado a cabo una revisión relevante de la normativa interna de gobierno corporativo, incluyendo modificaciones parciales del Reglamento del Consejo de Administración y de los Reglamentos de sus Comisiones, con el objetivo de alinearlos con las recomendaciones contenidas en la Guía Técnica 1/2024 de la CNMV y extender determinadas mejores prácticas inicialmente previstas para las comisiones de auditoría al resto de Comisiones del Consejo. Estas modificaciones han permitido reforzar la coordinación entre órganos con competencias concurrentes, sistematizar y clarificar sus funciones y adaptar el marco interno a la evolución normativa en materias como sostenibilidad, ciberseguridad, diversidad y operaciones vinculadas.

Precisamente en relación con dichas operaciones vinculadas, en 2025 se ha llevado a cabo una revisión integral del marco interno aplicable, que ha culminado con la aprobación por el Consejo, en la sesión de 10 de marzo de 2026, de un nuevo Procedimiento de Operaciones Vinculadas, que refunde y desarrolla en un único documento el régimen previamente vigente, incluyendo el anterior Procedimiento Interno de Control y Supervisión de Operaciones Vinculadas Delegadas. Este nuevo procedimiento desarrolla y sistematiza los mecanismos de identificación, análisis, aprobación y supervisión de este tipo de operaciones, reforzando las garantías de transparencia, equidad y alineamiento con el interés social.

• Constitución del Comité Asesor Internacional.

En el contexto de un entorno global caracterizado por una creciente complejidad geopolítica, económica y regulatoria, el Consejo de Administración acordó la creación del Comité Asesor Internacional, integrado por expertos de reconocido prestigio internacional, con el fin de reforzar el proceso de toma de decisiones estratégicas y la supervisión de riesgos emergentes desde una perspectiva global y prospectiva. Este nuevo órgano consultivo complementa el modelo de asesoramiento ya existente en materias como sostenibilidad y

ciberseguridad, ampliando la capacidad de análisis independiente del Consejo y las Comisiones.

• Mejora de los mecanismos de coordinación entre Comisiones y órganos consultivos.

Durante 2025 se han reforzado los mecanismos de coordinación entre las distintas Comisiones del Consejo, especialmente en materias con competencias compartidas (como sostenibilidad, riesgos, retribuciones o reporte no financiero), tanto a través de la actualización de sus Reglamentos antes mencionada como mediante una práctica efectiva de sesiones conjuntas, intercambio sistemático de información y presencia cruzada de consejeros. Esta coordinación ha tenido virtualidad práctica a lo largo del ejercicio 2025, permitiendo una visión más integrada de la supervisión de riesgos financieros y no financieros, del control interno y de la coherencia entre los distintos informes de transparencia.

• Fortalecimiento del modelo de supervisión de riesgos y control interno.

El Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento han continuado profundizando en la supervisión estructurada de los riesgos financieros y no financieros, incluyendo riesgos tecnológicos, geopolíticos, regulatorios y de sostenibilidad.

De forma especialmente relevante, tras la modificación del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, ésta ha asumido expresamente nuevas competencias en materia de supervisión del marco tecnológico del Grupo, así como reforzado su marco de supervisión de la actividad desarrollada por la función de Seguridad de la Información, integrando de manera formal y estructurada el seguimiento de los riesgos tecnológicos y de ciberseguridad dentro del sistema general de control interno y gestión de riesgos.

Este refuerzo ha permitido consolidar un marco de control más sólido en el ámbito tecnológico, a través del reporte periódico del responsable de Seguridad de la Información (CISO), el seguimiento de los principales riesgos de ciberseguridad y tecnológicos y su consideración expresa en el sistema general de gestión y supervisión de riesgos del Grupo.

• Renovación progresiva y diversidad en la composición del Consejo.

En 2025 se produjo el nombramiento de un nuevo consejero dominical, en sustitución de un consejero cuyo mandato había vencido, contribuyendo a un proceso ordenado de renovación progresiva del Consejo. Esta incorporación ha permitido reforzar la experiencia colectiva en ámbitos financieros y de supervisión de riesgos, en línea con las prioridades estratégicas del Grupo.

Asimismo, se ha mantenido la paridad entre mujeres y hombres en el Consejo de Administración (50/50), superando los objetivos legales y de buen gobierno aplicables en materia de representación equilibrada de género.

• Refuerzo del marco de gobernanza en materia de diversidad e inclusión.

Durante el ejercicio 2025 se han ampliado y precisado las competencias de la Comisión de Sostenibilidad en el ámbito de la diversidad e inclusión, integrando de forma expresa estas materias dentro de su marco de supervisión. Asimismo, se ha reforzado el papel del Comité Asesor de Sostenibilidad e Inclusión, ampliando su perímetro de actuación y renovando progresivamente su composición

¹ Debido al decalaje entre el cobro de bolsas y la formulación de las iniciativas, actualmente la cantidad recaudada es superior a la contribución asignada a proyectos.

con el objetivo de incorporar nuevas perspectivas y capacidades especializadas en este ámbito.

Con ello, se ha reforzado el impulso estratégico del Grupo en esta materia, garantizando una supervisión estructurada y transversal de los compromisos asumidos en diversidad e inclusión.

• Impulso a la formación continua del Consejo.

En el marco del programa *ITX Board Academy*, durante 2025 se continuó desarrollando el plan de formación de los consejeros, incorporando contenidos específicos en materias de creciente relevancia estratégica y regulatoria, tales como la gobernanza de la inteligencia artificial, la eficacia de los modelos de prevención de riesgos penales y la circularidad en el sector de la moda.

• Renovación de la Certificación de Buen Gobierno Corporativo.

Como confirmación externa de la solidez del modelo de gobernanza, durante el ejercicio 2025 la Sociedad ha renovado la Certificación del Índice de Buen Gobierno Corporativo de AENOR, manteniendo la máxima calificación obtenida en el ejercicio anterior.

En conjunto, los avances acometidos en 2025 reflejan un modelo de gobierno corporativo dinámico y en evolución, orientado no sólo al cumplimiento normativo, sino también a la anticipación de riesgos, la mejora continua de los procesos de supervisión y la consolidación de una estructura de gobernanza robusta, transparente y alineada con el interés social y las expectativas de los grupos de interés.

- Con respecto a los avances en **Compliance**, durante el ejercicio social 2025, la función de *Compliance* de Inditex ha continuado consolidando un Modelo Global de *Compliance*, basado en riesgos e integrado en el sistema de gobierno corporativo de la Compañía, reforzando la transparencia, la cultura ética y la supervisión por parte de los órganos de gobierno:

• Transparencia y rendición de cuentas.

En este ejercicio se publica por primera vez el Informe de Transparencia de la función de *Compliance* del Grupo Inditex. Dicho Informe constituye un avance estratégico en materia de rendición de cuentas pública y posiciona al Grupo Inditex en línea con las mejores prácticas de *reporting* en *Compliance*. Ofrece una visión estructurada, basada en datos e información cualitativa sobre la gobernanza y supervisión de la función y del Modelo Global de *Compliance*, así como sobre el funcionamiento del Canal Ético, de la *Due Diligence*, las actividades relativas a la coordinación de Normativa Interna o el Plan de formación en *Compliance*. En un contexto de crecientes exigencias regulatorias y expectativas en materia de *Compliance* y gobierno corporativo, esta iniciativa visibiliza el compromiso de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y del Consejo de Administración con el fortalecimiento de la cultura ética y la creación de valor sostenible a largo plazo.

• Cultura ética y formación.

La cultura ética ha continuado siendo un eje prioritario, con especial foco en colectivos con mayor exposición a riesgos de prevención de la corrupción y el soborno. Con respecto al colectivo prioritario, el 88% de personas ha completado la formación obligatoria en materia de *compliance*, en modalidad presencial o digital. En este ejercicio, con base en riesgos, se han priorizado colectivos expuestos a riesgos relacionados con la prevención de la corrupción y el soborno, mediante formaciones presenciales e híbridas diseñadas específicamente para su realidad operativa. Se ha formado presencialmente a 1.660 personas de Diseño y Compra de producto

(100% de asistencia), y a 418 personas de Merchandising y Control de calidad (100% de asistencia) de las oficinas de compras.

En relación con los miembros del Consejo de Administración, en este ejercicio, se les impartió una sesión de formación sobre "Cómo demostrar ante una autoridad la eficacia del Modelo de Prevención de Riesgos Penales. Enfoque práctico para Consejeros".

Desde su lanzamiento en 2024 hasta el cierre del ejercicio 2025, el curso sobre el Código de Conducta ha sido completado por 201.134 personas empleadas. De ellas, 133.309 permanecen activas a fin de ejercicio 2025, lo que representa el 87% de la plantilla activa. En 2025, se ha dado continuidad al plan de aceptación del Código de Conducta actualizado en 2024. A cierre de ejercicio social 2025, 152.079 personas, es decir, el 99% de nuestra plantilla activa, ha aceptado el Código.

• Modificación de la normativa interna.

Durante el ejercicio, se han aprobado o modificado 24 normas internas de ámbito corporativo o global y, adicionalmente, otras normas internas menores o de alcance local. En particular, durante el ejercicio, el Consejo de Administración ha aprobado o modificado ocho reglamentos (Reglamento de Conducta en los Mercados de Valores, Reglamento del Consejo de Administración, Reglamento de la Comisión de Nombramientos, Reglamento de la Comisión de Retribuciones, Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad, Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Reglamento del Comité Asesor de Sostenibilidad e Inclusión y Reglamento del Comité Asesor Internacional), un estatuto (Estatuto de Auditoría Interna) y cuatro políticas (Política de Sostenibilidad, Política de Energía, Política de Agua y Política de relación con grupos de interés en materia de sostenibilidad). Esta actividad refleja la actualización constante de la normativa interna y su alineación con la evolución regulatoria y las mejores prácticas.

• Canal Ético:

Como consecuencia de las acciones de comunicación y formación en materia de Código de Conducta, integridad y respeto antes citadas, se ha reforzado el conocimiento de la existencia y funcionamiento del Canal Ético y del Comité de Ética. 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 manera más eficiente. Esta herramienta es accesible las 24 horas al día, los 7 días de la semana, está disponible en 25 idiomas y es accesible en todos los mercados en los que el Grupo opera. El Canal Ético ha continuado consolidándose como un elemento fundamental del Modelo Global de *Compliance*. En 2025, se registraron 1.164 comunicaciones frente a 791 en 2024, lo que supone un incremento del 47%. El aumento de comunicaciones, junto con el *reporting* periódico a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, confirma que el Canal Ético es un sistema accesible, conocido y operativo, con capacidad efectiva de detección y respuesta.

• Modelo de Global de *Compliance*:

Durante 2025, el Modelo Global de *Compliance* ha reforzado su capacidad para anticipar y gestionar los principales riesgos de *compliance*, mediante la estandarización de metodologías corporativas, la mejora de las herramientas de gestión y el desarrollo de la Matriz global de Riesgos y Controles (Matriz). El despliegue global del Modelo se lleva a cabo de manera progresiva en base a riesgos, mediante una priorización de riesgos y mercados, con una metodología definida. La supervisión del Modelo Global de *Compliance* del ejercicio ha incluido la actualización de la Matriz, la evaluación de riesgos de *compliance*, la monitorización periódica de sus controles y

el seguimiento de los planes de acción, cuyos principales resultados se han reportado a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Estos avances reflejan una función de *Compliance* consolidada, con una metodología basada en riesgos, una supervisión efectiva por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y una clara orientación a la mejora continua, alineada con las mejores prácticas.

- En materia de **Diversidad e Inclusión**, durante este ejercicio 2025, se han consolidado avances en distintos ámbitos. El propósito corporativo de Inditex, “*Diseñamos oportunidades para todas las personas*”, ha seguido guiando las iniciativas que reflejan el firme compromiso de la Compañía con la diversidad, la igualdad y la inclusión.

La integración de personas con discapacidad ha continuado siendo una de las prioridades principales 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. Una vez superado en 2024 el umbral de 3.000 personas con discapacidad trabajando en la Compañía a nivel global, hay que destacar que a cierre del ejercicio 2025 se han superado las 3.300 personas, que representan el 2,1% de la plantilla media del año. En este contexto, en noviembre de 2025 se ha celebrado la sexta edición de 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.

Dentro del ámbito de la igualdad de género, se ha celebrado una nueva edición de “*Technovation Girls*” en España, que ha acogido 124 niñas y jóvenes de 8 a 18 años que desarrollan proyectos enfocados a aprender y desarrollar habilidades tecnológicas, de la mano de 52 personas mentoras de Inditex. Este programa ha iniciado su internacionalización al final del año con la implementación en nuestras filiales de México, Rumanía, Turquía e India para la edición 2025-26.

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 2025 se ha lanzado SALTA en Austria, que se une a Alemania, Australia, Brasil, Canadá, Corea del Sur, Croacia, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, India, Italia, Kazajistán, México, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suiza y Turquía, para un total de 22 mercados. En estos 17 años, más de 2.100 personas han tenido la oportunidad de acceder al mercado laboral dentro de las tiendas, centros logísticos y oficinas del Grupo Inditex, y más de 4.800 personas han participado en funciones de mentoría, formación y acompañamiento.

Asimismo, se ha desarrollado la iniciativa “*I Am Proud*”, reflejando así nuestro compromiso con la creación de espacios de trabajo seguros, donde todas las personas puedan expresarse con autenticidad y sentirse plenamente respetadas, para que cada voz pueda ser escuchada sin miedo a prejuicios, estereotipos de género o discriminaciones de ningún tipo.

Todos nuestros pilares se han visto reforzados en 2025 por nuestra campaña “*Voices of our People*” (“Voces de nuestras personas”), que da visibilidad a distintas personas de nuestros centros de trabajo en todo el mundo, y que representan historias reales y testimonios que inspiran nuestra cultura diversa e inclusiva.

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” con el nuevo curso de inclusión LGBTQI+, al que han accedido 15.000 personas empleadas en varios mercados. Asimismo, 50.000 personas en todo el mundo han completado la formación sobre inclusión de la discapacidad desde 2024, que se suman a las casi 130.000 personas que ya han realizado el curso sobre aspectos generales de diversidad e inclusión desde su lanzamiento en 2023 y que da 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 D&I y contribuyen a implementar las iniciativas de manera local y adaptada a las necesidades de cada mercado.

En conjunto, el ejercicio 2025 ha supuesto un impulso adicional para seguir consolidando en la Compañía los valores de respeto, igualdad y no discriminación, promoviendo entre nuestras personas un firme compromiso con nuestra cultura inclusiva y un mayor sentido de pertenencia.

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 2025 para el Consejero Delegado equivalente a un 116,53% del *target*, que supone 3.496 miles de euros (139,8% de su retribución fija anual y 93,2% de la retribución variable anual máxima).

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

El 31 de enero de 2026 finalizó el primer ciclo (2023-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027, aprobado por la Junta General de Accionistas de 11 de julio de 2023.

A continuación, se detallan las características e importes correspondientes al primer ciclo (2023-2026):

- Este ciclo se inició el 1 de febrero de 2023 y finalizó el 31 de enero de 2026.
- El importe máximo del incentivo asignado en el primer ciclo 2023-2026 al Consejero Delegado ascendía a:

Incentivo Máximo	=	Metálico	+	Acciones
133% de la retribución fija		1.331 miles de euros		75.045 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 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	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. 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). 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. El RTA absoluto alcanzado durante el periodo 2023-2026 se comparará con el RTA fijado por el Consejo de Administración al inicio del primer ciclo, como objetivo máximo.
12,5 %	Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo	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. 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. 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. 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.
25 %	Índice de sostenibilidad (compuesto por 4 indicadores)	(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. (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). (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). (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 periodo 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).

- 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.

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

- Para medir 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 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 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 primer 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 medir 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 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, viscosa, modal y Lyocell) en dicha campaña:

Reducción de fibras preferentes	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
> 45 %	0 %
45 %	30 %
≤ 66,67 %	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)
> -6 %	0 %
-6 %	30 %
≤ -9,3 %	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 2023-2026	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
> -5,9 %	0 %
-5,9 %	30 %
≤ -13,1 %	100 %

- Indicador nº 4: Social, medido como el 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.

Miles de personas en Plan Trabajador en el centro 2023-2025	Nivel de incentivo (% de incentivo máximo)
< 2.551	0 %
2.551	30 %
≥ 3.000	100 %

La entrega del incentivo se realizará durante el mes natural siguiente a la publicación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio social 2025.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el correspondiente nivel de pago, el Consejo de Administración, en su sesión de 10 de marzo de 2026 y previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha tenido en cuenta los siguientes resultados:

- Las Ventas Totales en el ejercicio social 2025, a tipo de cambio constante, ascienden a 46.006 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 2025 asciende a 8.020 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 2023-2026 ha sido de 133,16%. 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 (2023-2026) ha sido de un 109,89%, pasando de 26,6 euros precio/acción al comienzo del ciclo (promedio de las 30 sesiones bursátiles anteriores a 1 de febrero de 2023) a 55,83 euros a fecha de finalización del mismo (promedio de las 30 sesiones bursátiles anteriores a 31 de enero de 2026).

- El RTA relativo anualizado de Inditex supera en un 25,9% 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 porcentaje de fibras preferentes (algodón, poliéster, fibras celulósicas artificiales y lino) en la campaña de invierno 2025 sobre el total de compra de las principales fibras alcanzó un 93,9%. 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 10,1% a 31 de enero de 2026. Este resultado está por encima del escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo.
- (iii) La ratio de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de alcance 3, en la categoría de "bienes y servicios adquiridos" se ha reducido en un 13% desde el 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2026, lo que supone una reducción del 15,6% desde 2018, año base del objetivo público. Este resultado está próximo al escenario de cumplimiento máximo establecido al inicio del ciclo, con un grado de consecución del 98,7%.
- (iv) El número total de trabajadores alcanzados por programas de las áreas de impacto prioritarias de diálogo social, salarios dignos, salud, respeto y resiliencia del Plan Trabajador en el Centro durante los ejercicios sociales 2023, 2024 y 2025 fue de 3.112.562 personas. 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 primer 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 75.045 acciones.

La evolución 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 los siguientes factores:

(i) La fuerte revalorización del precio de la acción en el periodo de medición de los objetivos y devengo de este ciclo, en un 109,89%, pasando de 26,6 euros/por acción al comienzo del ciclo (promedio de las 30 sesiones bursátiles anteriores a 1 de febrero de 2023) a 55,83 euros a fecha de finalización del mismo (promedio de las 30 sesiones bursátiles anteriores a 31 de enero de 2026), y

(ii) también a la revalorización en el valor de cotización que se ha tenido en cuenta para la cuantificación de la parte del incentivo que se entrega en acciones en la liquidación de este primer ciclo (2023-2026) del Plan 2023-2027, de 54,93 euros/por acción, frente a los 50,42 euros que alcanzó 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 (y que se reportó en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2024).

El citado valor de cotización de las acciones de 54,93 euros/por acción, que se ha tomado como referencia para la liquidación del primer ciclo (2023-2026) del Plan 2023-2027, se corresponde con el valor promedio de cotización de la acción en la fecha de devengo de dicho ciclo. No obstante, como la fecha de devengo, es decir, el 31 de enero de 2026, coincidió ser día inhábil bursátil (sábado), se ha considerado como fecha referencia el último día hábil inmediatamente anterior, esto es, el 30 de enero de 2026.

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 2024 fue sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 15 de julio de 2025, en votación consultiva, como punto octavo del orden del día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre total
Votos emitidos	2.778.169.583	98,43 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	43.693.288	1,57 %
Votos a favor	2.734.476.295	98,12 %
Abstenciones	8.745.063	0,31 %

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 2025, 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 2025, el importe agregado devengado por los consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 3.087 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 2025.

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 2025 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 2025 se mantiene sin variación frente a 2024.

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 2025, no se han realizado actuaciones en este sentido.

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

Durante el ejercicio social 2025, no se han realizado aportaciones a 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 2025, 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: 31/01/2026

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	2.778.169.583	98,43 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	43.693.288	1,57 %
Votos a favor	2.734.476.295	98,12 %
Abstenciones	8.745.063	0,31 %

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Dña. Marta Ortega Pérez	Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
D. Óscar García Maceiras	Ejecutivo	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
D. Amancio Ortega Gaona	Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Dña. Flora Pérez Marcote	Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
D. Roberto Cibeira Moreiras	Dominical	Desde 15/07/2025 hasta 31/01/2026
D. José Luis Durán Schulz	Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Dña. Denise Patricia Kingsmill	Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Dña. Pilar López Álvarez	Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Dña. Belén Romana García	Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
D. José Arnau Sierra	Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 15/07/2025

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 por pertenencia al Consejo	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Retribución fija o sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	100	-	-	-	-	-	-	900	1.000	1.000
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100	-	-	2.500	3.496	1.331	-	-	7.427	7.611
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-	-	-	-	-	-	-	100	100
DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE	100	-	-	-	-	-	-	-	100	56
D. ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	55	-	109	-	-	-	-	-	164	-
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	100	-	150	-	-	-	-	50	300	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100	-	150	-	-	-	-	-	250	272
DÑA. BELÉN ROMANA GARCÍA	100	-	150	-	-	-	-	50	300	168
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	46	-	91	-	-	-	-	37	174	380

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

		Instrumentos financieros		Instrumentos financieros		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos	Instrumentos financieros al	
		al principio del ejercicio 2025		concedidos durante el ejercicio 2025						vencidos y no ejercidos	final del ejercicio 2025	
						Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)						
Nombre	Denominación del plan	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumento	instrumento	Nº Acciones equivalentes
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	54,93	4.122	0		
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
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2025-2028) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2029			39.980	39.980						39.980	39.980

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
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		Ejercicio 2025		Ejercicio 2024	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	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		

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 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

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

		Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025		
										Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)			
Nombre	Denominación del Plan	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes consolidadas	Precio de las acciones consolidadas			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							
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados				Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados			
	Importe de los fondos acumulados							
					Ejercicio 2025		Ejercicio 2024	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000	-			1.000					-
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	7.427	4.122			11.549					-
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	-			100					-
DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE	100	-			100					-
D. ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	164	-			164					-
D. JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	300	-			300					-
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	-			300					-
BNS. DENISE PATRICIA KINGSMILL	300	-			300					-
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	250	-			250					-
DÑA. BELÉN ROMANA GARCÍA	300	-			300					-
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	174	-			174					-
TOTAL	10.415	4.122	-	-	14.537	-	-	-	-	-

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 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos (miles €)									
D. ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	11.549	2,98 %	11.215	8,66 %	10.321	23,25 %	8.374	1022,52 %	746
Consejeros Externos (miles €)									
DÑA. MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000	0,00 %	1.000	0,00 %	1.000	19,90 %	834	0,00 %	0
D. AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0,00 %	100	0,00 %	100	0,00 %	100	0,00 %	100
DÑA. FLORA PÉREZ MARCOTE	100	78,57 %	56	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0
D. ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	164	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0
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	0,00 %	300	7,91 %	278	11,20 %	250
D. RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0,00 %	300	0,00 %	300	0,00 %	300	0,00 %	300
DÑA. PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	250	(8,09) %	272	(9,33) %	300	0,00 %	300	0,00 %	300
DÑA. BELÉN ROMANA GARCÍA	300	78,57 %	168	-	-	-	-	-	-
D. JOSÉ ARNAU SIERRA	174	(54,21) %	380	-	380	-	380	-	380
Resultados consolidados de la Sociedad (millones €)	8.020	5,85 %	7.577	10,29 %	6.870	28,22 %	5.358	27,60 %	4.199
Remuneración media de los empleados (miles €)	40	5,26 %	38	5,56 %	36	9,09 %	33	10,00 %	30

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 10 de marzo de 2026.

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

Cuadro de referencias cruzadas de los requerimientos de la Directiva CSRD y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)

Epígrafe	Requerimiento Informe de Sostenibilidad
Capítulo: “Política de Remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso”	
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.	<u>GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos:</u> GOV-3_03 y GOV-3_05.
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.	<u>GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos:</u> GOV-3_06.
A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.	<u>GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos:</u> E1.GOV-3_01, E1.GOV-3_02, E1.GOV-3_03, GOV-3_01, GOV-3_02, GOV-3_03, GOV-3_04 y GOV-3_05.

Epígrafe	Requerimiento Informe de Sostenibilidad
Capítulo: “Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado”	
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.	<u>GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos:</u> E1.GOV-3_01, E1.GOV-3_03, GOV-3_02, GOV-3_03, GOV-3_04 y GOV-3_05.
B.1.1. b) Proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales.	<u>GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos:</u> GOV-3_06.
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.	<u>GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos:</u> E1.GOV-3_03, GOV-3_02 y GOV-3_03.
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.	<u>GOV-3 Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos:</u> GOV-3_01 y GOV-3_03.

El listado de requerimientos incluidos en la tabla anterior complementan la información reportada en el apartado “Gobernanza” del Estado de Información no Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad correspondiente al ejercicio social 2025, donde también se incluye determinada información complementaria requerida por la Directiva CSRD y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS).

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/01/2026]

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	2.778.169.583	98,43

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	43.693.288	1,57
Votos a favor	2.734.476.295	98,12
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	8.745.063	0,31

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	Presidente Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Consejero Delegado	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	Consejero Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	Consejero Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Don ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	Consejero Dominical	Desde 15/07/2025 hasta 31/01/2026
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Consejero Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	Consejero Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/02/2025 hasta 31/01/2026
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/02/2025 hasta 15/07/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	100							900	1.000	1.000
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	100			2.500	3.496	1.331			7.427	7.611
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100								100	100
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	100								100	56
Don ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	55		109						164	
Don JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	100		150					50	300	300
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	100		150					50	300	300
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	100		150					50	300	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	100		150						250	272
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	100		150					50	300	168
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	46		91					37	174	380

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	Primer ciclo (2023-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2027	75.045	75.045			75.045	75.045	54,93	4.122			
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
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	Primer ciclo (2025-2028) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2029			39.980	39.980			0,00			39.980	39.980

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
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 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000				1.000						1.000
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	7.427	4.122			11.549						11.549
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100				100						100
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	100				100						100
Don ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	164				164						164
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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300				300						300
Doña DENISE PATRICIA KINGSMILL	300				300						300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	250				250						250
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	300				300						300
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	174				174						174
TOTAL	10.415	4.122			14.537						14.537

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don ÓSCAR GARCÍA MACEIRAS	11.549	2,98	11.215	8,66	10.321	23,25	8.374	n.s	746

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros externos									
Doña MARTA ORTEGA PÉREZ	1.000	0,00	1.000	0,00	1.000	19,90	834	-	0
Don AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Doña FLORA PÉREZ MARCOTE	100	78,57	56	-	0	-	0	-	0
Don ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	164	-	0	-	0	-	0	-	0
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	0,00	300	7,91	278	11,20	250
Don RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300	0,00	300
Doña PILAR LÓPEZ ÁLVAREZ	250	-8,09	272	-9,33	300	0,00	300	0,00	300
Doña BELÉN ROMANA GARCÍA	300	78,57	168	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ ARNAU SIERRA	174	-54,21	380	0,00	380	0,00	380	0,00	380
Resultados consolidados de la sociedad									
	8.020	5,85	7.577	10,29	6.870	28,22	5.358	27,60	4.199
Remuneración media de los empleados									
	40	5,26	38	5,56	36	9,09	33	10,00	30

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:

[10/03/2026]

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

[] Si
[✓] No