

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/01/2017

C.I.F.

A-15075062

DENOMINACIÓN SOCIAL

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. DIPUTACION EDIFICIO INDITEX LA CORUÑA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

A.1.1. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los Consejeros persigue remunerar a éstos de forma adecuada a la responsabilidad asumida y dedicación prestada, procurando que dicha retribución sea adecuada en función de las exigencias del mercado, según lo dispuesto en los arts. 31 de los Estatutos Sociales y 30 del Reglamento del Consejo de Administración. Además, y en el caso concreto de los consejeros no ejecutivos, se dispone que "el Consejo de Administración (...) velará por que el importe de la retribución del consejero no ejecutivo sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia."

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones del Presidente Ejecutivo son:

- Vinculación con la estrategia del Grupo: una parte de la retribución debe estar ligada a la consecución de los objetivos que constituyen la estrategia del Grupo.
- Ecuación "pay for performance": una parte significativa de la retribución debe variar en función de los resultados.
- Largo plazo: la política retributiva debe ajustarse a los valores y objetivos a largo plazo de la Sociedad.
- Competitividad: la retribución del Presidente Ejecutivo debe ser capaz de atraer y retener a los profesionales más destacados y adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía, mediante el establecimiento de paquetes retributivos competitivos siempre bajo el principio de que no sea ni excesiva, ni insuficiente, para evitar asumir riesgos inadecuados y teniendo en cuenta referencias de mercado de compañías comparables.
- Transparencia: para generar confianza entre los accionistas y los inversores.
- Alineamiento con las prácticas más demandadas por los inversores internacionales.
- Procesos rigurosos: los objetivos que condicionan la retribución variable deben ser establecidos al principio del ejercicio y monitorizados por la Comisión de Retribuciones, una vez finalizado el mismo. Además, los sistemas de gestión por objetivos de Inditex, y entre ellos el sistema de retribución variable a corto y a largo plazo, se revisan anualmente.
- Decisiones informadas: las decisiones se basarán en evaluaciones de los resultados, cuantitativas y cualitativas.
- Compromiso con los accionistas: la Comisión de Retribuciones actuará de forma proactiva para entender las preferencias de los accionistas y para ser transparente en explicar las políticas y prácticas retributivas.

A.1.2. Cambios más significativos en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior

No se prevén modificaciones significativas sobre la política de remuneraciones durante 2017 con relación a la aplicada en 2016.

En 2016, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, para los próximos cuatro años, dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Presidente Ejecutivo, y otros empleados del Grupo Inditex, consistente en dos ciclos independientes entre sí, y lo elevó a la Junta General de Accionistas, que lo aprobó en fecha 19 de julio de 2016. La información sobre este Plan viene detallada en el apartado A.4. de este Informe.

En el ejercicio social 2016, se puso en marcha el primer ciclo de este Plan y está previsto que, durante el ejercicio 2017, se produzca la puesta en marcha del segundo ciclo.

A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración

La política retributiva del Grupo pretende apoyar el éxito de la estrategia del modelo de negocio, estableciendo niveles de recompensa ajustados a cada situación.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, considera los siguientes aspectos al establecer la política de remuneraciones:

- a) Las previsiones contenidas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.
- b) Los siguientes principios y criterios:
- Moderación: las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la empresa y al modelo de negocio, siempre bajo el principio de que no sean ni excesivas, ni insuficientes, para evitar asumir riesgos inadecuados.
 - Transparencia: la información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.
 - Alineación con los objetivos estratégicos del Grupo a través de dos componentes de retribución variable, uno a corto y otro a largo plazo.
 - Responsabilidad social corporativa y sostenibilidad medioambiental: los avances en responsabilidad social y medioambiental corporativa son un criterio relevante en el programa retributivo de Inditex.
 - Alineación con los intereses de los accionistas.
 - Evolución del mercado y de los competidores en materia retributiva.
- c) La normativa aplicable.
- d) Los datos de mercado, las directrices de inversores institucionales y de los asesores de votos (proxy advisors) y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, "Código de Buen Gobierno" o "CBG").

A.1.4. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

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

El paquete retributivo del Presidente Ejecutivo se compone de un elemento fijo, un elemento de retribución variable a corto plazo o anual y un elemento de retribución variable a largo plazo o plurianual, en efectivo y/o en acciones.

Los componentes variables de la remuneración del Presidente Ejecutivo 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, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.

En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target), el peso de la retribución variable estaría en torno a un 60% de la compensación total. Aproximadamente un 20% de la retribución variable total se entregaría en acciones.

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, la retribución variable representaría en torno a un 70% de la compensación total, con un mayor peso del elemento a largo plazo. Más de un 25% de la retribución variable total se entregaría en acciones.

Esta distribución del mix retributivo y los distintos escenarios retributivos en función de los objetivos, garantizan que la retribución fija represente una proporción significativa de la compensación total, con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios. También asegura que la retribución variable recompense el desempeño atendiendo a la consecución de objetivos del Grupo, sin estar garantizada y siendo lo suficientemente flexible como para que, bajo determinadas circunstancias, pueda desaparecer completamente.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

A.2.1. Trabajos preparatorios, proceso de toma de decisiones de la Comisión de Retribuciones y su participación en la configuración de la política retributiva y mandato dado a la Comisión de Retribuciones

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

Puede encontrarse un detalle de los asuntos más relevantes tratados por la Comisión de Retribuciones (en el ejercicio 2016 y el tiempo transcurrido del ejercicio 2017 hasta la fecha de aprobación del presente Informe) en el apartado E de este Informe.

En el proceso de toma de decisiones sobre el diseño del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, la Comisión de Retribuciones consideró un estudio sobre la práctica de mercado en incentivación a largo plazo en España, Europa y Estados Unidos, así como las recomendaciones y directrices de inversores institucionales, asesores de voto (proxy advisors) y del Código de Buen Gobierno, sobre el diseño de la retribución variable, y ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson.

Con el objetivo de proponer niveles adecuados de remuneración del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2017, la Comisión de Retribuciones llevó a cabo, durante 2016, con el asesoramiento de Willis Towers Watson, un análisis de competitividad de la retribución (benchmarking retributivo) en el que se han considerado varios grupos de comparación seleccionados en función de criterios de ámbito geográfico, sector de actividad y dimensión y cuyo detalle está en el apartado E de este Informe.

A.2.2. Composición de la Comisión de Retribuciones

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

Los miembros de la Comisión de Retribuciones son nombrados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos. El Consejo de Administración nombra al Presidente de la Comisión, de entre los miembros de la Comisión que sean independientes.

A 31 de enero de 2017 y a la fecha de este informe, la composición de la Comisión de Retribuciones es:

- Presidente: D. Rodrigo Echenique Gordillo (independiente).

- Vocales: D. José Arnau Sierra (dominical), Dña. Denise Patricia Kingsmill (independiente), D. Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós (otro externo), D. Emilio Saracho Rodríguez de Torres (independiente) y D. José Luis Durán Schulz (independiente).

- Secretario no miembro: D. Antonio Abril Abadín.

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

Durante el ejercicio social 2016, la Comisión de Retribuciones se reunió en 6 ocasiones, con la asistencia (personal o por representación) de todos sus miembros, lo que supone una asistencia del 100%.

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

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio social 2017, se prevé que la Comisión de Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones.

A.2.3. Asesoramiento externo

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.

Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, asesoró a la Comisión de Retribuciones en el diseño y formalización del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016–2020, en la realización de un análisis de competitividad de la retribución (benchmarking retributivo) para la posición de Presidente Ejecutivo y en la elaboración del presente Informe.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

De conformidad con el art. 529 septdecies LSC, la política de remuneraciones de los consejeros deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de cada consejero.

De conformidad con el art. 31 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros consistirá en una remuneración fija anual para cada uno de ellos, cuya cuantía decidirá la Junta General de Accionistas para cada ejercicio social o con validez para los ejercicios que la Junta General establezca. Este sistema supone el reconocimiento de la Junta General de Accionistas como órgano supremo y soberano de expresión de la voluntad social, en particular en materia de remuneraciones, garantiza la máxima transparencia de dicha remuneración y supone que, durante la vigencia de la política de remuneraciones, cualquier aumento de la remuneración de los consejeros en su condición de tales deberá ser acordado por la Junta General de Accionistas. Así, en los ejercicios sociales 2005, 2006, 2008 y 2011, la Junta General acordó la mencionada retribución, con los porcentajes de votos a favor que se expresan a continuación: a) 2005: 99,98%; b) 2006: 99,99%; c) 2008: 99,96% y d) 2011: 99,59%.

En la actualidad, con vigencia indefinida hasta que se adopte otro acuerdo al respecto, la Junta General de Accionistas fijó, en su sesión de 19 de julio de 2011, la retribución de los Consejeros en las siguientes cantidades, totalmente independientes y plenamente compatibles entre sí:

- Cada consejero percibirá una cantidad fija anual de 100 miles de € por el desempeño de su cargo;
- El Vicepresidente o Vicepresidentes del Consejo de Administración, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 80 miles de €;
- Los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Control, de Nombramientos y de Retribuciones, percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de €; y
- Los consejeros que a su vez formen parte de las Comisiones de Auditoría y Control, de Nombramientos y de Retribuciones (incluidos los Presidentes de cada una de ellas) percibirán asimismo una cantidad fija anual adicional de 50 miles de €.

A excepción de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, los importes reflejados constituyen la única remuneración que perciben los Consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo. No se abonarán dietas de asistencia, beneficios o retribución variable, sin perjuicio del reembolso a los consejeros de los gastos de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

Por otra parte, y tal como ha sido anteriormente indicado, el Presidente Ejecutivo percibe una retribución fija por el ejercicio de sus funciones de alta dirección que se establece en función de los siguientes criterios:

- La experiencia y la contribución personal al puesto.
- La coherencia con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisface en el mercado en compañías comparables.

Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras a mantener un equilibrio retributivo adecuado.

Durante la vigencia de la política de remuneraciones contenida en este Informe, no se prevé variación de la retribución fija. En concreto, para el ejercicio 2017, la retribución fija fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en fecha 14 de marzo de 2017, en un importe de 3.250 miles de €. Este importe se mantiene invariable desde el ejercicio 2013.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Las cantidades indicadas en el apartado A.3 anterior son 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 existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporen una retribución variable.

En cuanto al Presidente Ejecutivo, los componentes variables de su retribución por el ejercicio de sus funciones de alta dirección son:

(i) Retribución variable a corto plazo o anual

Se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos anuales que establezca la Sociedad y que son consistentes con su estrategia a medio y largo plazo.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

Los objetivos cualitativos tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo.

La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel de cumplimiento target, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, y un nivel de cumplimiento máximo, específicos para cada métrica.

Corresponde a la Comisión de Retribuciones la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados facilitados por la Dirección General de Finanzas y analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como sobre

el grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la Comisión de Retribuciones elabora una propuesta de retribución variable anual que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable, la Comisión de Retribuciones también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarde relación efectiva con el desempeño profesional del Presidente Ejecutivo, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

A efectos de la política de remuneraciones de consejeros aplicable a los ejercicios siguientes, el importe objetivo de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos (nivel de cumplimiento target), será equivalente a un 100% de la retribución fija. Los objetivos tendrán asociada una escala que permita recompensar el sobrecumplimiento de objetivos hasta un límite (nivel de cumplimiento máximo), de manera que la retribución variable anual podría alcanzar, como máximo, el 120% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Presidente Ejecutivo, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la Comisión de Retribuciones, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio 2017, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado que la determinación de la retribución variable anual se realice en función de los siguientes criterios:

- un 70% en función de las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad,
- un 15%, en función de los siguientes criterios: el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente Ejecutivo y el cumplimiento de los planes de expansión, medido por el incremento de superficie comercial en metros cuadrados, de acuerdo con los objetivos del Grupo;
- y el 15% restante, en función de los siguientes criterios: los avances en las políticas de responsabilidad social corporativa y en políticas medioambientales, medidos por la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y por el número de auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals); los avances en gobierno corporativo, medidos por el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (best practices) y los avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (compliance), medidos por la aprobación de normativa interna y el grado de implantación internacional.

Para el ejercicio 2017, esta retribución variable a corto plazo por los resultados alcanzados en el ejercicio 2016 se abona en metálico.

La retribución variable anual para el ejercicio social 2017, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Administración de 14 de marzo de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos (target), sería del 100% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección, 3.250 miles de €. En caso de sobrecumplimiento, podría llegar hasta un máximo del 120% de la retribución fija por el ejercicio de funciones de alta dirección.

(ii) Retribución variable plurianual o a largo plazo

Durante el ejercicio social 2017, está vigente el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020 aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 8 de marzo de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas en su sesión de 19 de julio de 2016. El apartado C.1.2. de este Informe incluye una detallada descripción del mismo, en línea con la política de remuneraciones de consejeros en vigor.

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

Entre los beneficiarios del Plan está el Presidente Ejecutivo.

El Plan tiene una duración total de 4 años y está estructurado en 2 ciclos temporales, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de febrero de 2016 hasta el 31 de enero de 2019. El segundo ciclo abarca desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 31 de enero de 2020.

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

En virtud de este Plan 2016-2020, el Presidente Ejecutivo recibirá, en su caso, un incentivo que se instrumentará un 60% en acciones y un 40% en metálico.

Tras la reducción del incentivo máximo asignado para el Presidente Ejecutivo correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, acordada previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones a iniciativa del propio Presidente, el importe total del incentivo máximo asignado para el conjunto de los dos ciclos del Plan, para un nivel de cumplimiento target, es de 6.167 miles de €, que equivale a 1.542 miles de € anualizado (47% de la retribución fija anual).

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo máximo asignado para el conjunto de los dos ciclos del Plan, ascendería a un 187% del incentivo target (que anualizado representaría el 89% de la retribución fija anual).

Con relación a cada ciclo del Plan, el importe total del incentivo por ciclo para un nivel de cumplimiento target, es de 3.083 miles de € (95% de la retribución fija anual). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el incentivo para el primer ciclo del Plan, ascendería a un 187% del incentivo target (177% de la retribución fija anual).

Con relación al 60% del incentivo máximo asignado que, en su caso, se instrumentará en acciones, el número máximo de acciones a entregar se determinará en función de la cotización media ponderada de la acción de Inditex en los 30 días hábiles bursátiles anteriores al último día hábil bursátil (incluido) de la semana previa a aquella en la que el Consejo de Administración apruebe la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2016 (en el caso del primer ciclo del Plan) y del ejercicio 2017 (en el caso del segundo ciclo). Al finalizar cada ciclo, la Comisión de Retribuciones realizará una evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propondrá el número de acciones a entregar.

La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados métricas. El incentivo a entregar dependerá de las siguientes métricas, cada una con un peso de un tercio:

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

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

(i) Para el Crecimiento de EBIT y de MMTT, la escala de logro es la siguiente:

- Un nivel de cumplimiento inferior al 50% del objetivo supone que no se abona incentivo alguno.
- Un nivel de cumplimiento del 50% del objetivo ("nivel de cumplimiento mínimo") supone el coeficiente de pago del 50% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento del 75% del objetivo ("nivel de cumplimiento target") supone el coeficiente de pago del 75% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento del 100% del objetivo ("nivel de cumplimiento máximo") supone el coeficiente de pago del 100% del Incentivo Máximo Asignado.
- Un nivel de cumplimiento superior al 125% del objetivo ("nivel de sobrecumplimiento") supone el coeficiente de pago del 125% del Incentivo Máximo Asignado.

Los resultados intermedios se calculan por interpolación lineal.

(ii) Para la evolución del RTA relativo:

- El Grupo de Referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil Dow Jones Retail Titans 30, el 1 de febrero de 2016, para el primer ciclo, y el 1 de febrero de 2017, para el segundo ciclo.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de febrero de 2016, sin incluir en el cómputo el citado día, para el primer ciclo, y el 1 de febrero de 2017, para el segundo ciclo.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de enero de 2019, incluyendo dicho día en el mencionado cómputo, para el primer ciclo, y el 31 de enero de 2020, para el segundo ciclo.
- A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
- A la finalización de cada ciclo, se calculará el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. Las compañías de este Grupo de Referencia se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. A continuación, se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia para identificar entre qué posiciones se encuentra. Posteriormente, se calculará la porción del incentivo a entregar interpolando entre los coeficientes de pago de dichas posiciones, según la diferencia entre los valores de RTA.
- Para cada posición en el ranking corresponde un coeficiente de pago, de acuerdo a la siguiente escala:
- Para una posición inferior a la mediana del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será del 0% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para una posición en la mediana del Grupo de Referencia (posición 15 en el ranking) ("nivel de cumplimiento mínimo"), el coeficiente de pago será del 30% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para una posición en el percentil 75 del Grupo de Referencia e inferior al percentil 90 (posiciones 5ª a 8ª en el ranking) ("nivel de cumplimiento máximo"), el coeficiente de pago será del 100% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para una posición igual o superior al percentil 90 del Grupo de Referencia (posiciones 1ª a 4ª) ("nivel de sobrecumplimiento"), el coeficiente de pago será del 125% del Incentivo Máximo Asignado.
- Para posiciones intermedias entre la mediana y el percentil 75 del Grupo de Referencia, el coeficiente de pago será calculado por interpolación lineal.

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

El Presidente Ejecutivo deberá mantener un número de acciones equivalente al incentivo percibido en acciones, netas de los impuestos aplicables, durante los 2 años posteriores a su entrega. Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo ha asumido frente a la Sociedad el compromiso de mantener en su patrimonio personal, mientras ostente dicha condición, la titularidad de un número de acciones equivalente a, al menos, 2 anualidades de retribución fija.

Con relación al Presidente Ejecutivo, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo, total o parcialmente, ante las siguientes circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo por las actuaciones realizadas durante cada ciclo temporal:

- Pérdidas en el Grupo (EBIT negativo) en los 2 años posteriores a la finalización de cada ciclo atribuibles a la gestión realizada en los ejercicios de vigencia de cada ciclo;
- 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;
- Incumplimiento grave de la normativa interna por parte del beneficiario, acreditado por el Comité de Ética.

Con la finalidad de que la Sociedad disponga de las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios del Plan y dentro del ámbito de las autorizaciones para la adquisición derivativa de acciones propias concedidas al Consejo de Administración por las Juntas Generales de Accionistas de fechas 16 de julio de 2013 y 19 de julio de 2016, la Sociedad tiene, a 31 de enero de 2017, un total de 3.610.755 acciones propias, representativas del 0,116 % del capital social.

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

En el ejercicio social 2016, se puso en marcha el primer ciclo de este Plan y está previsto que, durante el ejercicio 2017, se produzca la puesta en marcha del segundo ciclo.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los consejeros, salvo el Presidente Ejecutivo, no son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la Sociedad.

Desde 2011 hasta el 31 de enero de 2015, el Presidente Ejecutivo participó en un plan de previsión de aportación definida, instrumentado a través de una póliza de seguro colectivo de vida con una entidad aseguradora de reconocido prestigio que opera en el mercado español (en adelante, la "Póliza").

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

Durante el ejercicio 2017, no se realizarán aportaciones al plan de previsión del Presidente Ejecutivo, sin perjuicio de que por decisión del Consejo de Administración éstas puedan reanudarse en un ejercicio posterior. Durante el ejercicio 2016, tampoco se realizaron aportaciones a dicho plan de previsión.

En caso de baja en Inditex previa a la edad de jubilación, el Presidente Ejecutivo mantendrá el 100% de los derechos sobre los fondos acumulados en la Póliza. No obstante, al tratarse de un compromiso por pensiones, el Presidente Ejecutivo o sus causahabientes, según proceda, no podrán hacer efectivo estos derechos hasta que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por la Póliza. Las contingencias generales que se contemplan son la jubilación (normal o anticipada), incapacidad permanente en activo (en los grados de Total/Absoluta y Gran Invalidez) y fallecimiento en activo. Excepcionalmente, también se considerarán los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración.

En aplicación del Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, la Póliza contempla también la posibilidad de cobrar la prestación de jubilación desde los 65 años de edad, cuando no se haya podido acceder a la jubilación en la Seguridad Social, así como la anticipación del cobro de la prestación de jubilación por extinción de la relación laboral y pase a situación de desempleo, a causa de la extinción de la personalidad jurídica de la empresa, despido colectivo, despido objetivo y concurso de acreedores. Estas prestaciones son independientes de aquéllas a las que tuviera derecho el Presidente Ejecutivo en virtud de otros conceptos.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones como Consejero, a excepción de lo previsto en el apartado siguiente para el Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

(i) Duración

El contrato del Presidente Ejecutivo es de duración indefinida.

(ii) Plazos de preaviso

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

(iii) Cláusula de garantía o blindaje

El Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por importe equivalente a dos anualidades, calculada sobre la retribución fija establecida para el año en curso, en los supuestos en que el contrato se extinga por voluntad unilateral de la Sociedad, así como por la dimisión del Presidente Ejecutivo motivada en determinadas causas (entre éstas, la sucesión de empresa o cambio de titularidad de la Sociedad que afecte a más de un 50% del capital social o de los derechos de voto, siempre que, a la vez, tenga lugar una renovación significativa de los órganos rectores o un cambio en el contenido y planteamiento de su actividad principal, si la solicitud de extinción se plantea dentro de los seis meses siguientes a la producción de tal sucesión o cambio. A estos efectos, no se entenderá que existe sucesión ni cambio de titularidad en el caso de una sucesión familiar directa o indirecta de la propiedad de la Sociedad).

Por otro lado, al margen del Presidente Ejecutivo, 21 altos directivos y directivos cuentan con cláusula de garantía, en los supuestos en los que su relación laboral común o de alta dirección se extinga por desistimiento de Inditex, por despido improcedente o nulo o por dimisión motivada en determinadas causas de acuerdo con sus contratos. En tales supuestos, el alto directivo o directivo tendrá derecho a una indemnización bruta equivalente a dos anualidades calculada sobre la retribución fija y variable establecida para el año en curso.

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

Durante la vigencia de la relación contractual con Inditex, el Presidente Ejecutivo deberá prestar sus funciones de alta dirección en exclusiva para la Sociedad y el Grupo Inditex, no pudiendo trabajar directa o indirectamente para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las del Grupo Inditex. Se exceptúa el cargo de consejero externo en otras compañías no concurrentes, dentro de los límites impuestos por el Reglamento del Consejo de Administración.

Con respecto al pacto de abstención de competencia post-contractual, y para todos los miembros del Consejo de Administración con independencia de su tipología, el art. 24.3 del Reglamento del Consejo de Administración dispone que "el consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga un objeto social análogo al de la Sociedad durante el plazo de dos años."

(v) Cláusula de reembolso

De conformidad con lo previsto en el apartado A.13 del presente Informe, en el caso de que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al Presidente Ejecutivo de cualquier cantidad en concepto de retribución variable y que (ii) dicha

alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el Presidente Ejecutivo habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, la Sociedad podrá reclamarle el exceso así percibido.

Además, como ha quedado descrito en el apartado A.4 de este Informe, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo del Presidente Ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas durante los 2 años siguientes a la entrega del incentivo.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

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.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

No existen otras remuneraciones en especie distintas a la entrega de acciones referida en el apartado A.4 anterior.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

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

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

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.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan

una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, 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 y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

-La compensación total del Presidente Ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo o anual y (iii) una retribución variable a largo plazo o plurianual. Este elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 20% de la compensación total (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo) para un escenario de cumplimiento de objetivos target y del 30% en un escenario de sobrecumplimiento de objetivos.

-Los planes de retribución variable a largo plazo, se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Una parte de esta retribución se concede y se abona en acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses del Presidente Ejecutivo y de los directivos estén alineados con los de los accionistas.

La política retributiva establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de la siguiente manera:

-El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables, según se ha descrito en el apartado A.1.4 anterior.

-Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable, tanto anual como plurianual, en cuyo caso, la retribución fija representaría el 100% de la compensación total.

-No existen remuneraciones variables garantizadas.

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

-La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la política de remuneraciones de consejeros y altos directivos y de su aplicación. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía.

-Los miembros de la Comisión de Retribuciones coinciden con los miembros de la Comisión de Auditoría y Control.

Por lo tanto, el Presidente de la Comisión de Retribuciones es miembro de la Comisión de Auditoría y Control y, a su vez, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control es miembro de la Comisión de Retribuciones. Ello garantiza que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Control y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

En relación con las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, basados en los resultados, cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta:

-El contrato del Presidente Ejecutivo incluye una cláusula relativa a la devolución de los componentes variables de la remuneración ante tales circunstancias y, además, la Sociedad podrá cancelar y/o reclamar la devolución del pago del incentivo a largo plazo del Presidente Ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, según ha quedado descrito en el apartado A.7 de este Informe.

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

En relación con las medidas establecidas para detectar, determinar y resolver posibles conflictos de interés, el art. 34 del Reglamento del Consejo de Administración define los casos de conflictos de interés y establece las reglas por las que se rigen tales situaciones. Los arts. 33 y 35 a 37 del Reglamento del Consejo regulan la obligación de no competencia, el uso de los activos sociales, la utilización de información no pública con fines privados y el aprovechamiento de las oportunidades de negocio de la Sociedad. Además, el art. 39 dispone los aspectos concretos sobre los que el Consejero debe informar a la Compañía.

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

Con respecto a los accionistas significativos, el art. 40 del Reglamento del Consejo regula las "Transacciones con consejeros y accionistas significativos". La Comisión de Auditoría y Control tiene, entre otras, la facultad de informar las transacciones con personas vinculadas. A la vista de dicho informe, corresponde al Consejo aprobar, en su caso, la transacción.

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

C.1.1. Política retributiva de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada

La política de retribución de los Consejeros en su condición de tales aplicada durante 2016 coincide íntegramente con la indicada en el apartado A.3 del Informe.

En el ejercicio social 2016, el importe agregado devengado por los Consejeros en su condición de tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada ascendió a 2.030 miles de €, de los cuales 100 miles de € corresponden al Presidente Ejecutivo.

C.1.2. Política retributiva del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección

Con relación a la retribución del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección:

a) Retribución fija o salario

La retribución fija del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección fue acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, por acuerdo de fecha 8 de marzo de 2016.

Durante el ejercicio 2016, la retribución fija del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 3.250 miles de €, lo que supone una proporción significativa de su retribución total.

b) Retribución variable a corto plazo o anual

El desempeño de la actividad del Presidente Ejecutivo se evalúa anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, conforme a los arts. 5.3 y 16.2. del Reglamento del Consejo de Administración y 7 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos.

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

Tal y como se estableció en el apartado A.4 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2015, la Comisión de Retribuciones ha considerado en su proceso de evaluación, para la determinación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2016, los siguientes criterios: un 70% en función de las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad y el 30% restante, en función de los siguientes criterios: el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente Ejecutivo; el cumplimiento de los planes de expansión, medido por el incremento de superficie comercial en metros cuadrados, de acuerdo con los objetivos del Grupo; los avances en las políticas de responsabilidad social corporativa y los avances en políticas medioambientales, medido por la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y por el número de auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals).

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó en fecha 14 de marzo de 2017, un grado de consecución global del 111,6%, equivalente a un importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 de 3.627 miles de €. El detalle se incluye en el apartado D.2. de este informe.

c) Retribución variable plurianual o a largo plazo

Durante el ejercicio social 2016, ha continuado vigente el Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones 2013-2017, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 12 de marzo de 2013, a propuesta de la anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y por la Junta General de Accionistas de 16 de julio de 2013. Este plan, aprobado para los 4 años siguientes, está dirigido a miembros del equipo directivo, incluido el Presidente Ejecutivo, y otros empleados del Grupo Inditex. Sus características principales son:

-Es un bonus plurianual en acciones, que consta de dos ciclos temporales de tres años, siendo cada uno independiente del otro. El primer ciclo (ya devengado) se extendía desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016. El segundo ciclo abarca desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2017.

- El número de acciones que se entregará a cada beneficiario dependerá de la evolución bursátil de Inditex comparada con la de las empresas comprendidas en el grupo de referencia en relación con el parámetro del Retorno Total para el Accionista ("RTA"), determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones (reinvirtiendo los dividendos en cada momento) y el valor inicial de esa misma hipotética inversión.
- El grupo de referencia está formado por las empresas que componen el índice bursátil Dow Jones Retail Titans 30, el 1 de julio de 2013, en el caso del primer ciclo, y el 1 de julio de 2014, en el caso del segundo ciclo.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Inicial la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de julio de 2013 (en el primer ciclo temporal del plan), y al 1 de julio de 2014 (en el segundo ciclo temporal del plan), sin incluir en el cómputo los citados días.
- A los efectos del RTA de Inditex y de cada una de las empresas del Grupo de Referencia, se entiende por Valor Final la cotización media ponderada de la acción de cada empresa en los 30 Días Hábiles Bursátiles inmediatamente anteriores al 30 de junio de 2016 (en el primer ciclo temporal del plan), y al 30 de junio de 2017 (en el segundo ciclo temporal del plan), incluyendo ambos días en el mencionado cómputo.
- A estos efectos, para el cálculo de dicho Valor Final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.
- A la finalización de cada ciclo temporal del plan (30 de junio de 2016, en el caso del primer ciclo, y 30 de junio de 2017, en el segundo ciclo), se calculará el RTA correspondiente a Inditex y a cada una de las empresas del Grupo de Referencia. Las compañías de este Grupo de Referencia, excluida Inditex, se ordenarán de mayor a menor en función del mayor o menor RTA que corresponda a cada una. A continuación se comparará el RTA de Inditex con los RTAs de las compañías del Grupo de Referencia. El porcentaje de acciones a entregar se calculará de acuerdo con los siguientes parámetros:
- Si el RTA de Inditex iguala o supera el percentil 75 del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será del 100%.
- Si el RTA de Inditex es al menos igual al RTA de la mediana del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será del 30%.
- Si el RTA de Inditex se sitúa entre el RTA de la mediana del Grupo de Referencia y el RTA del percentil 75 del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será calculado por interpolación lineal entre los coeficientes de pago correspondientes a los valores del RTA.
- Si el RTA de Inditex es inferior al RTA de la mediana del Grupo de Referencia, el porcentaje de acciones a entregar será del 0%.
- Para tener derecho a recibir las acciones correspondientes al Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, el beneficiario deberá haber permanecido ininterrumpidamente en activo en Inditex o en una sociedad del Grupo desde la fecha en que se le comunica su condición de beneficiario hasta la fecha de finalización de cada ciclo temporal del plan.
- Mediante acuerdos del Consejo de Administración de 13 de septiembre de 2013 y 16 de septiembre de 2014, previo informe favorable de la anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se reconoció al Presidente Ejecutivo la condición de Beneficiario (i) del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones y (ii) del segundo ciclo, respectivamente.
- En virtud del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, el Presidente Ejecutivo podría recibir hasta un máximo de 122.180 acciones.

Como se ha indicado en el apartado A.4. anterior, la Sociedad dispone las acciones necesarias para su entrega a los beneficiarios del Plan.

No existen periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido, ni periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros.

De conformidad con lo indicado anteriormente, el 30 de junio de 2016 finalizó el primer ciclo de este Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones, que se extendía desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos correspondientes, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, comprobó en fecha 19 de julio de 2016, un grado de consecución global del 85% de los objetivos (determinada según las métricas y la escala de logro indicadas).

En consecuencia, durante 2016, el Presidente Ejecutivo devengó un incentivo a largo plazo en acciones equivalente a 110.500 acciones, por importe bruto de 3.395 miles de €. Tras haber practicado la correspondiente retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, el Presidente Ejecutivo recibió un total de 60.907 acciones. Puede obtenerse más información sobre este asunto en los apartados posteriores de este Informe: D.a)ii. "Sistemas de retribución basados en acciones" y D.2 "Informe...".

d) Prestaciones de previsión y riesgo

Durante el ejercicio social 2016, no se han realizado aportaciones a planes de previsión de aportación definida.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Ejecutivo	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.
JOSÉ ARNAU SIERRA	Dominical	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.
AMANCIO ORTEGA GAONA	Dominical	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	Dominical	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.
IRENE RUTH MILLER	Independiente	Desde 01/02/2016 hasta 19/07/2016.
DENISE PATRICIA KINGSMILL	Independiente	Desde 19/07/2016 hasta 31/01/2017.
JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	Independiente	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Independiente	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	Otro Externo	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.
EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	Independiente	Desde 01/02/2016 hasta 31/01/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	3.250	100	0	3.627	0	0	0	0	6.977	12.170
JOSÉ ARNAU SIERRA	0	100	0	0	0	150	0	80	330	307
AMANCIO ORTEGA GAONA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
IRENE RUTH MILLER	0	46	0	0	0	70	0	23	139	277
DENISE PATRICIA KINGSMILL	0	54	0	0	0	80	0	0	134	0
JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	0	100	0	0	0	150	0	27	277	137
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	0	100	0	0	0	150	0	0	250	227
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	100	0	0	0	150	0	50	300	277
EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	0	100	0	0	0	150	0	50	300	254

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA

Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
13/09/2013	130.000	130.000	0,00	3 años	0	0	0,00	0

Condiciones: Las indicadas en el apartado C.1.2 de este Informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
110.500	30,72	3.395	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Ver detalle en los apartados C.1.2 y D.2 de este Informe.

PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA

Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en Acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
16/09/2014	122.180	122.180	0,00	3 años	0	0	0,00	0

Condiciones: Las indicadas en el apartado C.1.2 de este Informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	122.180	122.180	0,00	3 años

Otros requisitos de ejercicio: -

PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA
Primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
20/09/2016	0	0	0,00	-	119.754	119.754	0,00	3 años

Condiciones: Las indicadas en el apartado A.4 de este Informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	119.754	119.754	0,00	3 años

Otros requisitos de ejercicio: -

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	7.611	7.294

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ARNAU SIERRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AMANCIO ORTEGA GAONA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IRENE RUTH MILLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DENISE PATRICIA KINGSMILL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	6.977	3.395	0	10.372	0	0	0	0	10.372	12.170	0
JOSÉ ARNAU SIERRA	330	0	0	330	0	0	0	0	330	307	0
AMANCIO ORTEGA GAONA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
PONTEGADEA INVERSIONES, S.L.	100	0	0	100	0	0	0	0	100	15	0
IRENE RUTH MILLER	139	0	0	139	0	0	0	0	139	277	0
DENISE PATRICIA KINGSMILL	134	0	0	134	0	0	0	0	134	0	0
JOSÉ LUIS DURÁN SCHULZ	277	0	0	277	0	0	0	0	277	137	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0	0	300	0	0	0	0	300	277	0
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIRÓS	250	0	0	250	0	0	0	0	250	227	0
EMILIO SARACHO RODRÍGUEZ DE TORRES	300	0	0	300	0	0	0	0	300	254	0
TOTAL	8.907	3.395	0	12.302	0	0	0	0	12.302	13.764	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Las cantidades indicadas en el apartado A.3 son la única remuneración que perciben los Consejeros de la Sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración de Inditex o de sociedades del Grupo, a excepción de la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. No existe remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, ni sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, ni basados en los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad.

Determinados componentes de la retribución del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tienen relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad, tal y como ha quedado descrito en los apartados anteriores C.1.2.b) y c) de este Informe. Debido a la limitación de caracteres del formulario de la CNMV, el detalle puede consultarse en el apartado E de este Informe.

D.3 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 el total
Votos emitidos	2.709.201.918	86,93%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	20.343.201	0,75%
Votos a favor	2.677.019.091	98,81%
Abstenciones	11.839.626	0,44%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

E.0 Introducción al Informe:

La información contenida en el presente informe se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017 (ejercicio social 2016) y ofrece datos pormenorizados de la política retributiva del Consejo de Administración de INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) (en adelante, "Inditex", la "Sociedad", la "Compañía" o el "Grupo", indistintamente).

Este informe ha sido elaborado por la Comisión de Retribuciones de acuerdo con lo dispuesto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "LSC"); en 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; en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, "CNMV"), en relación con el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas, modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la CNMV y en los arts. 30 del Reglamento del Consejo de Administración y 6 del Reglamento de la Comisión de Retribuciones de Inditex.

El Consejo de Administración de Inditex aprobó, en su sesión de 14 de marzo de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el presente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio social 2016. Está previsto que este informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día.

De conformidad con el art. 529 novodecies LSC y la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (en adelante, "Ley 31/2014"), el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio social 2014 fue aprobado, con carácter

consultivo, por la Junta General de Accionistas de 14 de julio de 2015, junto con la política de remuneraciones de consejeros descrita en dicho Informe para los tres ejercicios siguientes.

E.2 Información complementaria al apartado A.2. de este informe:

Durante el ejercicio social 2016 y el tiempo transcurrido del ejercicio 2017 hasta la fecha de aprobación del presente Informe, los asuntos más relevantes tratados por la Comisión de Retribuciones en materia de "retribuciones" han sido los siguientes:

- Durante la sesión de 22 de febrero de 2016, el diseño e implantación del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 8 de marzo de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y aprobado por la Junta General de Accionistas el 19 de julio de 2016, a los efectos previstos en el artículo 219 de la LSC.
 - Durante la sesión de 7 de marzo de 2016:
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio social 2015. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 8 de marzo de 2016.
 - La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2016, con respecto a la cuantía y resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 8 de marzo de 2016.
 - La propuesta sobre la remuneración de la Alta Dirección.
 - La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio social 2015. Dicho informe, tras ser aprobado por el Consejo de Administración, se sometió a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas el 19 de julio de 2016, como punto separado del orden del día (punto 9º) y obtuvo el voto favorable del 98,81% de los votos emitidos.
 - El informe sobre la liquidación del Plan de Incentivo a Largo Plazo en efectivo 2013-2016.
 - El informe sobre el Plan extraordinario de participación de los empleados en el incremento del beneficio del Grupo Inditex.
 - Durante la sesión de 18 de julio de 2016, el informe sobre la liquidación del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo en acciones 2013-2016.
 - Durante la sesión de 20 de septiembre de 2016, la toma de razón del listado de beneficiarios del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2020.
 - Durante la sesión de 12 de diciembre de 2016, el informe sobre el desempeño de la Comisión de Retribuciones y de sus miembros, que la Comisión elevó al Consejo de Administración para la realización de la evaluación anual.
 - Durante la sesión de 13 de marzo de 2017:
 - La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio social 2016. El Consejo de Administración evaluó el cumplimiento de dichos objetivos en su sesión de 14 de marzo de 2017.
 - La propuesta al Consejo de Administración sobre la remuneración del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el ejercicio social 2017, con respecto a la cuantía y resto de las condiciones de la misma. El Consejo de Administración aprobó esta propuesta en su sesión de 14 de marzo de 2017.
 - La propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio social 2016, para su elevación y aprobación por el Consejo de Administración y posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General de Accionistas. El Consejo de Administración aprobó dicho informe en su sesión de 14 de marzo de 2017.
- La información sobre el resto de las actividades de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2016, será incorporada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y/o en el Informe anual de actividades de la Comisión de Retribuciones, que se publicará en el mes de junio como parte de la Memoria Anual del ejercicio social 2016. Con el objetivo de proponer niveles adecuados de remuneración del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2017, la Comisión de Retribuciones llevó a cabo, durante 2016, con el asesoramiento de Willis Towers Watson, un análisis de competitividad de la retribución (benchmarking retributivo) en el que se han considerado varios grupos de comparación seleccionados en función de criterios de ámbito geográfico, sector de actividad y dimensión, que se detallan a continuación:

- El Dow Jones Retail Titans 30 Index, formado por las 30 empresas líderes en el sector retail. Estas empresas son seleccionadas por Dow Jones en función de criterios de capitalización bursátil, facturación y beneficio neto.
- El FTSE Eurotop 100, formado por las 100 compañías con mayor capitalización bursátil en Europa.
- Las 20 primeras compañías incluidas en el listado de "Best Performing CEOs" publicado por Harvard Business Review en noviembre de 2015 (excluyendo compañías asiáticas y aquellas con una capitalización bursátil reducida).
- Muestra de 20 compañías del Dow 30 y del Eurotop 100 (10 europeas y 10 norteamericanas), cuya capitalización bursátil, en mediana, está en 100.000 millones de euros. Dichas compañías son las siguientes: Home Depot, Intel, Novo Nordisk, Royal Dutch, Merck, Cisco, Unilever, IBM, Sanofi, United Health, Total, McDonald's, British American Tobacco, Nike, Bayer, GlaxoSmithKline, Sabmiller, SAP, Boeing y 3M.

E.3 Información complementaria al apartado B (apartado derogado) de este informe:

Este apartado fue derogado por la Disposición transitoria única de la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2015, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y 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.

E.4 Información complementaria al apartado D.1.c de este informe:

El importe reflejado correspondiente a la retribución total del ejercicio 2015, no incluye 90 miles de euros correspondientes a la retribución del anterior consejero D. Nils Smedegaard Andersen y 85 miles de euros correspondientes a la retribución del anterior consejero Gartler, S.L.

E.5 Información complementaria al apartado D.2 de este informe:

Determinados componentes de la retribución del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, tienen relación con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad, tal y como ha quedado descrito en los apartados anteriores C.1.2.b) y c) de este Informe. Debido a la limitación de caracteres del formulario de la CNMV, el detalle puede consultarse en el apartado E de este Informe.

i) Retribución variable anual o a corto plazo:

Tal y como se indica en el apartado C.1.2.b), la Comisión de Retribuciones ha considerado los siguientes criterios:

- a) un 70% en función de las ventas y el margen de contribución, a partes iguales, con los mismos criterios que los fijados para la alta dirección según el presupuesto de la Sociedad y
- b) el 30% restante, en función de los siguientes criterios: el desarrollo estratégico de la Sociedad; el desempeño personal del Presidente Ejecutivo; el cumplimiento de los planes de expansión, medido por el incremento de superficie comercial en metros cuadrados, de acuerdo con los objetivos del Grupo; los avances en las políticas de responsabilidad social corporativa y los avances en políticas medioambientales, medido por la incorporación de nuevas tiendas a los parámetros de ecoeficiencia y por el número de auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals).

Para la valoración de los citados criterios a efectos de determinar la retribución variable anual correspondiente al ejercicio social 2016, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta lo siguiente:

(i) La cifra de ventas del Grupo Inditex asciende a 23.311 millones de € en el ejercicio social 2016, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 112,8%.

(ii) La cifra de margen de contribución ha alcanzado 4.021 millones de € en el ejercicio social 2016, lo que representa un grado de consecución del objetivo del 111,8%.

(iii) En relación con los objetivos restantes, la Comisión de Retribuciones ha considerado:

- Las conclusiones de la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo llevada a cabo por el Consejo de Administración en su sesión de 13 de diciembre de 2016, previo informe de la Comisión de Nombramientos, y que fue calificada como excelente en línea con la evolución de la Compañía;
- Los avances en el desarrollo estratégico. La Sociedad sigue avanzando en la ejecución de su estrategia de negocio integrado online y tienda. En 2016, se ha continuado con el despliegue del negocio online con la apertura de los nuevos mercados de Croacia, Eslovaquia, República Checa, Bulgaria, Finlandia, Hungría, Lituania, Letonia, Estonia, Eslovenia, Malta y Turquía y la puesta en marcha de tres nuevas plataformas logísticas online. Adicionalmente se han incorporado cinco nuevos mercados al grupo con la apertura de tiendas en Vietnam, Nueva Zelanda, Nicaragua, Paraguay y Aruba. Al mismo tiempo se ha desarrollado una activa política de optimización del espacio comercial, particularmente enfocada a las ubicaciones más selectas y concretada en la absorción de 165 tiendas y en la ejecución de 424 reformas y ampliaciones de locales comerciales, con una inversión de más de 600 millones de €;

- El cumplimiento de los planes de expansión. La superficie comercial ha superado los 4,4 millones de m², lo que representa un crecimiento del 7,9%, en el rango alto de los objetivos establecidos para el ejercicio social 2016. La Sociedad ha continuado con su proceso de expansión global con la apertura de 279 tiendas netas en 56 mercados en el ejercicio 2016, situando el número total de tiendas a la fecha de cierre del ejercicio en 7.292.

- Los avances en políticas de responsabilidad social corporativa. El Consejo de Administración aprobó la Política de Derechos Humanos. Se ha mejorado la trazabilidad de la producción a través de la aplicación "Gestión de Pedidos en el Portal de Proveedores" y el nivel de monitorización de las unidades productivas que forman parte de la cadena de suministro, a través del Programa de Cumplimiento del Plan Estratégico 2014-2018 para una Cadena de Suministro Estable y Sostenible, realizándose 3.945 auditorías sociales. Se ha actualizado el procedimiento de auditorías pre-assessment y se han realizado 2.302 auditorías. Se ha abierto el clúster de Pakistán. Se ha formalizado el "Contrato Marco de expertos sindicales" que desarrolla el Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union. En cuanto a la actividad desarrollada en relación con el Ready To Manufacture y el compromiso de eliminación de APEOs y PFCs, en 2016, el estándar se ha implementado en 535 proveedores a través de la realización de 305 formaciones en proveedores de tejidos y 1.018 auditorías en instalaciones de proceso húmedo. Se ha ampliado el alcance del control de producción de la industria química a 23 proveedores que comercializan alrededor de 20.000 productos químicos, los cuales representan más del 85 % de la cuota de mercado en los clústers de Inditex. Se ha aumentado el alcance de los programas sociales a través de actividades relacionadas con el fomento de la educación, el bienestar social y la ayuda humanitaria.

- Los avances en políticas medioambientales. Se ha puesto en marcha el Plan Inditex Sostenible 2016-2020. Se ha implementado el estándar Right to Wear+, poniendo en el mercado, 35.861.504 unidades etiquetadas bajo dicho estándar. Se ha mantenido el apoyo a los proyectos en comunidades agrícolas de algodón BC de la mano de BCI y Farm Investment. En ejecución de la Política de Productos Forestales, se ha colaborado con la iniciativa Textile Leaders Group for Forest Protection con la organización Canopy Planet, para la protección de bosques primarios y alto valor ecológico a través de la cadena textil. Se ha avanzado en la ejecución del programa Green to Wear (www.wateractionplan.com). En 2016, Inditex ha llevado a cabo 325 auditorías y control de vertido de tintorerías (wet processes) en el marco del Compromiso de Vertido Cero (Zero Discharge of Hazardous Chemicals). Se ha colaborado con el Instituto de Asuntos Públicos y Medioambientales de China (IPE) para la mejora de la gestión ambiental de su cadena de suministro y con NRDC en el programa Clean By Design (CBD) que tiene como objetivo impulsar la sostenibilidad de la producción textil en China. En relación con la Política Libre de Perfluorocarbonos (PFCs), Inditex ha sido posicionada como líder global en el Detox Catwalk 2016 y ha participado en el Partnership for Cleaner Textile in Bangladesh (PaCT). En 2016, el número de fábricas asociadas al programa gracias a Inditex asciende a 25. En 2016, se han certificado las oficinas centrales de Pull&Bear en Narón con el sello de construcción sostenible LEED Oro. Para mejorar la eficiencia de las operaciones logísticas, se ha desarrollado el programa Green to Pack. Se han abierto o renovado 345 tiendas bajo los criterios de ecoeficiencia y se han certificado 3 tiendas bajo el estándar de construcción sostenible LEED Oro: Oysho P^o Gracia-Barcelona, Zara Soho-Nueva York y Zara Place du Molard-Ginebra. Se han instalado contenedores de recogida de ropa, zapatos y complementos usados en los centros logísticos y oficinas y en 394 tiendas de Zara en España, Portugal, Reino Unido, Irlanda, Holanda, Dinamarca, China y Suecia y se ha firmado un acuerdo con el MIT y Lenzing para avanzar en procesos y tecnologías de reciclaje textil que contribuyan a la economía circular. En e-commerce, Zara ha iniciado un programa de fabricación de cajas a partir de recicladas y el servicio de recogida gratuita a domicilio de ropa usada.

- La plantilla total del Grupo ha alcanzado los 162.450 empleados, con 9.596 puestos creados en el ejercicio. El crecimiento del empleo se ha producido en todas las áreas geográficas en las que el Grupo opera, con claro predominio de la contratación estable.

Tras la evaluación del conjunto de los objetivos anteriores, la Comisión de Retribuciones ha considerado un cumplimiento global del 111,6%. En consecuencia, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó una retribución variable anual por importe de 3.627 miles de €.

ii) Retribución variable plurianual o a largo plazo

De conformidad con lo indicado en los apartados C.1.2.c) "Retribución variable plurianual o a largo plazo" y D.a) ii) "Sistemas de retribución basados en acciones" de este Informe, el primer ciclo del Incentivo a Largo Plazo en Acciones finalizó el 30 de junio de 2016. Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos correspondientes, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, comprobó en fecha 19 de julio de 2016, un grado de consecución global del 85% de los objetivos.

En consecuencia, el Presidente Ejecutivo devengó un incentivo a largo plazo en acciones equivalente a 110.500 acciones (por importe bruto de 3.395 miles de €). Tras haber practicado la correspondiente retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, el Presidente Ejecutivo recibió un total de 60.907 acciones. Puede obtenerse más información sobre este asunto, en los apartados C.1.2.c) "Retribución variable plurianual o a largo plazo" y D.a) ii "Sistemas de retribución basados en acciones" anteriores de este Informe.

E.6 Información complementaria al apartado D.3 de este informe:

El número de abstenciones incluye 175 votos en blanco (0,00% sobre el total de los votos emitidos).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 14/03/2017.

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

Sí

No