

ADOLFO DOMINGUEZ

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ADOLFO DOMÍNGUEZ, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2018 A 2021.

1. OBJETO DEL INFORME

El presente informe se emite por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la sociedad Adolfo Domínguez, S.A. (“**Adolfo Domínguez**” o la “**Sociedad**”) en relación con la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Adolfo Domínguez, que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad bajo el punto cuarto de su orden del día.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez redacta este informe en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”) que establece que la Política de Remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para justificar la propuesta que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria.

2. JUSTIFICACIÓN

El citado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la Política de Remuneraciones tendrá carácter plurianual y deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día.

En virtud de lo anterior, y tras haber transcurrido el plazo de tres años desde la aprobación de la política de remuneraciones vigente que se contenía en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2015, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con lo establecido en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, elaborar una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros.

ADOLFO DOMINGUEZ

La Comisión ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio corriente y los tres siguiente, esto es para los ejercicios iniciados el 1 de marzo de 2018, 2019, 2020 y 2021 (la “Política” o la “Política de Remuneraciones”), adjunta como **Anexo** al presente informe, cuya aprobación se propone a la Junta General bajo el punto cuarto del Orden del Día.

En Madrid, a 12 de julio de 2018

ADOLFO DOMINGUEZ

ANEXO

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA EL PERIODO
2018-2021**

ADOLFO DOMÍNGUEZ, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

2018-2021

1. Introducción

El Consejo de Administración de ADOLFO DOMÍNGUEZ, S.A. (“**Adolfo Domínguez**” o la “**Sociedad**”), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas y de lo previsto en el artículo 5.4 b) (v) de su Reglamento del Consejo de Administración, elabora la presente Política de Remuneraciones de Consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, conforme a lo legalmente previsto, cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 30 de agosto de 2018.

La Sociedad desea alinear esta Política con el seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de remuneración de consejeros, reconocidas con carácter general internacionalmente, sin perjuicio de que estas se ajusten a las necesidades específicas y circunstancias de la Sociedad y su Grupo.

2. Finalidad y principios básicos

2.1. Principios básicos

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Adolfo Domínguez persigue principalmente, entre otros fines, poder contribuir al desarrollo de los valores, misión y visión del Grupo Adolfo Domínguez, con el fin de que la remuneración que le corresponda a los miembros del órgano de administración de la Sociedad esté ligada a la consecución de los objetivos y funciones que atañen a los consejeros.

En este sentido, los principios básicos que inspiran la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Adolfo Domínguez son los siguientes:

- Valorar la **dedicación, cualificación y responsabilidad** que el cargo de consejero exija.
- **Retener** al personal más **cualificado y motivado**.
- No comprometer **la independencia** del consejero.

ADOLFO DOMINGUEZ

- Guardar una **proporción razonable** con la importancia de la Sociedad y su situación económica en cada momento.
- Retribuir la dedicación efectiva teniendo en consideración las **prácticas del mercado**.
- Promover la **rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo** de la Sociedad.
- Incorporar las cautelas necesarias para evitar la **asunción excesiva de riesgos** y la recompensa de resultados desfavorables.

2.2. Principios de la remuneración de los consejeros ejecutivos

Los principios básicos que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Asegurar que la retribución, en lo que se refiere a la estructura y cuantía global de la misma, cumpla con las **mejores prácticas del mercado**.
- Fomentar la **productividad** de la Sociedad.
- **Alinear los objetivos** de los consejeros ejecutivos con los objetivos globales de la Sociedad y su Grupo.
- Establecer una **cultura** orientada a la consecución de resultados.
- Combinar la **retribución fija con un componente variable anual** para los consejeros ejecutivos que decida el Consejo de Administración, en cada caso, condicionado a la consecución de objetivos estratégicos marcados de la Sociedad y de su Grupo.
- Establecer límites máximos para la retribución variable y los mecanismos para que la Sociedad pueda obtener su reembolso cuando el pago no haya sido conforme a las condiciones preestablecidas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

2.3. Período de vigencia

Conforme a lo previsto en el artículo 24.4 del Reglamento del Consejo de Adolfo Domínguez, la Política de Remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta, al menos, cada tres años.

ADOLFO DOMINGUEZ

Por ello, esta Política de Remuneraciones, que se somete a la aprobación de la Junta, será de aplicación durante el presente ejercicio 2018 y los tres ejercicios siguientes (que se iniciarán el 1 de marzo de 2019, 2020 y 2021), salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación o sustitución durante este período.

3. Órganos competentes

De acuerdo con lo previsto en los artículos 23 de los Estatutos Sociales y 24 del Reglamento del Consejo, corresponde a la Junta General de Accionistas de Adolfo Domínguez aprobar esta Política de Remuneraciones de los consejeros, a propuesta del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

4. Estructura de la retribución de los consejeros en su condición de tales

4.1. Remuneración fija

Conforme al artículo 23 de los Estatutos Sociales de Adolfo Domínguez, los miembros del Consejo de Administración percibirán, en su condición de tales, una remuneración estatutaria cuyo importe anual máximo para el conjunto del Consejo de Administración será determinado por la Junta General.

Esta remuneración se compone de una cantidad anual, fija y en metálico, para los miembros del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración determinará, en cada ejercicio, la forma y el momento de pago y acordará la distribución entre sus miembros del importe conjunto correspondiente a la retribución estatutaria prevista en el primer párrafo anterior.

La distribución podrá hacerse de modo individualizado teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que corresponda a cada consejero, si él o ella pertenece a alguna de las comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

En relación con la remuneración de los consejeros como tales, la política de remuneraciones debe establecer el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por dicho concepto.

ADOLFO DOMINGUEZ

En particular, los importes máximos que ha aprobado la Junta General en el pasado y que se mantienen en la presente Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Miembros del Consejo de Administración: 32.400 euros anuales por consejero.
- Miembros de la Comisión de Auditoría: 6.300 euros anuales adicionales por consejero.
- Miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 2.250 euros anuales adicionales por consejero.

En consecuencia, el importe máximo total que la Sociedad pagará a los Consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, para cada uno de los ejercicios en los que esta política sea aplicable, teniendo en cuenta el número de miembros del Consejo y de sus Comisiones, será de 292.450 euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Este importe se ha calculado tomando en consideración la propuesta que se eleva a la Junta General de Accionistas de la Sociedad del 2018 de incrementar, en un miembro adicional, el número de componentes del Consejo de Administración, sin que ello suponga un incremento en la retribución individual de los consejeros que permanece invariable desde hace varios años, sin ningún incremento en más de una década.

5. Estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas

Los consejeros ejecutivos percibirán, por el desempeño de las funciones de dirección, el importe que se recoja en los contratos suscritos con cada uno de ellos por la Sociedad, en cumplimiento del art. 249.4 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley de Sociedades de Capital**”).

En particular, y sin carácter limitativo, la remuneración de los consejeros ejecutivos, podrá consistir en sueldos fijos y/o retribuciones variables (en función de la consecución de objetivos de negocio y/o de desempeño personal).

En relación con la remuneración de las funciones ejecutivas, la política de remuneraciones debe contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los

ADOLFO DOMINGUEZ

términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

5.1. Retribución fija

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos variará en función de la responsabilidad asumida y las características de las funciones que desempeñe cada uno, y serán revisadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el caso de la Sociedad, en la actualidad existen dos consejeros ejecutivos: el Presidente del Consejo y la Consejera Delegada. Durante el ejercicio iniciado el 1 de marzo de 2018, el Presidente, D. Adolfo Domínguez, percibirá, conforme a lo previsto en su contrato, una retribución fija anual de 218.000 euros. Por su parte, la retribución fija de la Consejera Delegada, Dña. Adriana Domínguez, está establecida en un sueldo bruto anual de 150.000 euros el primer año de su contrato como ejecutiva de la Sociedad firmado en agosto de 2017, 175.000 euros el segundo año y 200.000 euros el tercer año y sucesivos.

Para los próximos ejercicios de vigencia de la política de remuneraciones, la retribución fija de D. Adolfo Domínguez no se espera que varíe por lo que ascendería aproximadamente a un importe máximo de 218.000 euros y la de Dña. Adriana Domínguez ascenderá a un importe máximo de 200.000 euros.

5.2. Retribución variable

De los dos consejeros ejecutivos con los que cuenta la Sociedad, únicamente Dña. Adriana Domínguez, en su condición de Consejera Delegada, podrá percibir una retribución variable anual, de naturaleza no consolidable, de hasta un 50% de su retribución fija anual, por el cumplimiento de objetivos anuales, tanto de aquellos ligados al desempeño de las funciones de consejera delegada, como de los resultados obtenidos por la Sociedad y su Grupo.

Los parámetros utilizados para la fijación de los componentes variables son de carácter cuantitativo y cualitativo. Desde el punto de vista cuantitativo, será necesario cumplir con aquellos objetivos que establezca el Consejo de Administración, previa propuesta de la

ADOLFO DOMINGUEZ

Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los cuales podrán estar vinculados, entre otros, a que (i) la Sociedad obtenga un resultado positivo tanto a nivel individual como consolidado sin tener en cuenta los resultados extraordinarios, y/o (ii) se cumpla con el EBITDA individual y del Grupo positivo presupuestado. Desde un punto de vista cualitativo, será necesario cumplir con aquellos objetivos que establezca el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los cuales podrán estar vinculados, entre otros, al refuerzo de la relevancia de la imagen de la marca así como a la reestructuración de la red de tiendas de Adolfo Domínguez.

A este respecto, cada objetivo tiene asociada una escala de consecución definida en función de su variabilidad y de su nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral de consecución mínimo, por debajo del cual no generan derecho a incentivo, y un umbral de consecución máximo, superior al 105%, a partir del cual generan el derecho a percibir el 100% de la retribución variable. El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, determinará el importe de la retribución variable que le corresponde percibir a la Consejera Delegada, en cada momento. En cualquier caso, en el cómputo de todos los supuestos, cuantitativos y cualitativos, se excluirán los resultados extraordinarios obtenidos por operaciones no relacionadas con la actividad ordinaria de la Sociedad.

El derecho a la percepción de la retribución variable nacerá en virtud de acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuando se acredite el cumplimiento de los citados objetivos cuantitativos y cualitativos.

6. Condiciones básicas de los contratos con los consejeros ejecutivos

a) Duración del contrato

Los contratos con los consejeros ejecutivos de la Sociedad tienen una duración indefinida.

b) Pacto de no competencia post-contractual y exclusividad

El contrato con la Consejera Delegada establece un régimen de exclusividad e incluye una cláusula de no competencia post-contractual.

ADOLFO DOMINGUEZ

El contrato con el Presidente del Consejo de Administración no contempla pacto de no competencia post-contractual.

c) Formación

La Sociedad sufragará los gastos de formación en los que incurra la Consejera Delegada, relacionados con las funciones que desempeñe. Estos cursos serán elegidos por la Consejera Delegada, debiendo contar con el consentimiento de la Sociedad, y en todo caso, el desarrollo de esta formación deberá realizarse en periodos en los que no se vea afectado el desempeño de las funciones principales como consejera ejecutiva.

d) Terminación

El contrato de la Consejera Delegada será de obligado cumplimiento para la Sociedad durante tres años desde la fecha de firma del contrato (en agosto de 2017) y si la Sociedad decidiese resolverlo, excepto en caso de despido disciplinario de la Consejera Delegada, deberá abonar a la Consejera Delegada una indemnización equivalente a la cuantía que reste por percibir hasta el fin del periodo de obligado cumplimiento.

A partir del tercer año, la Consejera Delegada o la Sociedad deberán comunicar la resolución del contrato con un preaviso de tres meses. La Consejera Delegada tendrá derecho a una indemnización por cese.

Por lo que se refiere al Presidente, el contrato se extinguirá por revocación o no renovación por la Sociedad de D. Adolfo Domínguez en su cargo como consejero ejecutivo, o por su renuncia al cargo, sin que el Presidente tenga derecho a percibir ninguna indemnización. En caso de renuncia al cargo, el Presidente deberá comunicarlo al Consejo de Administración de la Sociedad con un preaviso de nueve meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el Presidente deberá indemnizar a la Sociedad con la cantidad equivalente a la retribución fija bruta que viniera percibiendo en la fecha de extinción del Contrato.

* * *