

# ADOLFODOMINGUEZ

## 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 EL PERIODO 2019-2021

### 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 quinto 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. Asimismo, el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital dispone que cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá previa aprobación de la Junta General de Accionistas, conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En virtud de lo anterior, 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, proponer o informar las modificaciones que se consideren oportunas, en su caso, a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión del 30 de agosto de 2018, y elaborar una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que la sustituya.

En este sentido, el Consejo de Administración considera conveniente elevar el importe máximo total que la Sociedad podría abonar a los Consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, durante los ejercicios de vigencia de la política de remuneraciones a un importe de 315.000 euros (frente a los 292.450 euros que prevé la vigente Política de Remuneraciones). La elevación del referido importe tiene por objeto equiparar la remuneración de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la percibida por los miembros de la Comisión de Auditoría, a la vista del incremento de la actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante los últimos ejercicios, que se ha traducido, entre otros aspectos, en un aumento del número de reuniones anuales de la Comisión y de la dedicación de los miembros de esta Comisión.

## ADOLFODOMINGUEZ

Asimismo, la Comisión considera oportuno incluir otros ajustes en la nueva Política de Remuneraciones para permitir la percepción por los consejeros de la Sociedad de otras remuneraciones suplementarias como contraprestación por servicios que puedan prestar a la Sociedad y que sean distintos a los inherentes a su cargo y aclarar los parámetros y criterios cuantitativos que aplican a la remuneración variable de la Consejera Delegada en el ejercicio en curso y en los siguientes.

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 en curso y los dos siguientes, esto es para los ejercicios iniciados el 1 de marzo de 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 28 de mayo de 2019

# ADOLFODOMINGUEZ

## ANEXO

### POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS 2019-2021

#### 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 23 de julio de 2019.

La Sociedad desea modificar la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de accionistas de 30 de agosto de 2018 con el principal objetivo de equiparar la remuneración que reciben las dos comisiones constituidas en el seno del Consejo de Administración así como incluir algunos ajustes adicionales, alineando esta Política con el seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo en materia de remuneración de consejeros, reconocidas con carácter general internacionalmente, y 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.
- 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.

# ADOLFODOMINGUEZ

## 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**.
- Poder 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.

La Junta General de Accionistas de la Sociedad, en su reunión del 30 de agosto de 2018, aprobó una Política de Remuneraciones de Consejeros cuya vigencia estaba prevista inicialmente para el periodo 2018-2021, salvo que la Junta General acordase su modificación o sustitución durante dicho periodo de vigencia. Se propone ahora la modificación de la Política de Remuneraciones vigente hasta la fecha. Por ello, esta Política de Remuneraciones, que se somete a la aprobación de la Junta, será de aplicación, en caso de ser aprobada, durante el presente ejercicio en curso 2019 y los dos ejercicios siguientes (que se iniciarán el 1 de marzo de 2020 y de 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.

En particular, los importes máximos que se proponen a la aprobación de la Junta General 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: 6.300 euros anuales adicionales por consejero.

En consecuencia, el importe máximo total que se propone la Sociedad pague 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 315.000 euros (frente a los 292.450 euros que se incluían en la vigente Política de Remuneraciones, que aprobó la Junta General de Accionistas en su reunión del pasado 30 de agosto de 2018), 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 2019 de equiparar la remuneración de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la percibida por los miembros de la Comisión de Auditoría, a la vista del incremento de la actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante los últimos ejercicios, que se ha traducido, entre otros aspectos, en un aumento del número de reuniones anuales de la Comisión y de la dedicación de los miembros de esta Comisión. El importe máximo propuesto dota al Consejo de Administración de cierto margen de flexibilidad para el caso de que, durante la vigencia trianual de la Política de Remuneraciones, se modificase la composición del Consejo y de las Comisiones y se produjese el nombramiento de algún consejero adicional en dicho Consejo o Comisiones.

## 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**"), conforme a los acuerdos que, a tal efecto, adopte el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 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 será revisada 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 2019, el Presidente, D. Adolfo Domínguez, percibirá, conforme a lo previsto en su contrato, una retribución fija anual de 218.000 euros (que incluyen la remuneración percibida como consejero en su condición de tal). 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, ligados al desempeño de las funciones de consejera delegada y a 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

# ADOLFODOMINGUEZ

establezca el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los cuales podrán estar vinculados, entre otros, a que la Sociedad obtenga un resultado positivo a nivel individual y/o consolidado, sin tener en cuenta los resultados extraordinarios. 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 asociado 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 o aquel otro porcentaje que determine el Consejo de Administración. Así, 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 o a propuesta 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.

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

# ADOLFODOMINGUEZ

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.

## **7. Otras remuneraciones**

Los miembros del Consejo de Administración podrán percibir, en su caso, remuneraciones suplementarias como contraprestación por aquellos servicios que puedan prestar a la Sociedad y que sean distintos de los inherentes a su cargo.

De conformidad con el artículo 529 ter de la Ley de Sociedades de Capital, las retribuciones que, en su caso, pudieran devengar los consejeros por el desempeño de tales servicios serán previamente aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Auditoría, en calidad de operaciones vinculadas, y se informará debidamente sobre las mismas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, en su caso, todo ello en los términos previstos legalmente.

A la fecha de aprobación, en su caso, de la presente Política de Remuneraciones, se hace constar que la consejera Dña. Valeria Domínguez (o una tercera entidad vinculada a la misma en la cual preste servicios la consejera) presta a la Sociedad determinados servicios de asesoramiento experto en materia de *e-commerce*, transformación digital y omnicanalidad y, en consecuencia, percibe una remuneración anual que asciende a 6.300 euros.

La referida operación vinculada de la Sociedad con Dña. Valeria Domínguez (o una tercera entidad vinculada a la misma en la cual preste servicios la consejera) fue aprobada, por unanimidad, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Auditoría.

\* \* \*