

**INFORME DE LA COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES DE ADOLFO
DOMÍNGUEZ, S.A., EN RELACIÓN
CON LA POLÍTICA DE
REMUNERACIÓN DE LOS
CONSEJEROS**

ADOLFODOMINGUEZ

20 de julio de 2021

ADOLFODOMINGUEZ

Índice

1	INTRODUCCIÓN: OBJETO Y MARCO NORMATIVO	2
2	GOBERNANZA: LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y SU PROCESO DECISORIO	3
3	PROPUESTA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS	5
3.1	Fundamentos de la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los consejeros	5
3.2	Sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales y límite máximo de la remuneración anual	7
3.3	Sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas	8
3.4	Conclusión	9

1 INTRODUCCIÓN: OBJETO Y MARCO NORMATIVO

El presente informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, S.A. (“**Adolfo Domínguez**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) conforme a 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 (“**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”), en su redacción dada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LSC y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas (“**Ley 5/2021**”), que establece que la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres (3) ejercicios, debiendo producirse dicha aprobación, en el caso de propuestas de nuevas políticas, con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres (3) ejercicios siguientes. Además, con arreglo a la citada norma, la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por su parte, los artículos 529 septdecies.3 y 529 octodecies.3 de la LSC, en su redacción dada por la citada Ley 5/2021, relativos a la remuneración de los consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas, respectivamente, prevé que el Consejo de Administración será el encargado de fijar la remuneración individual de cada consejero, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A este respecto, entre las facultades indelegables del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez se encuentran las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario, y de la política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General (la “**Política de Remuneraciones**”, la “**Política Retributiva**” o la “**Política**”), con arreglo a lo establecido en el citado artículo 529 novodecies de la LSC, en línea con lo previsto en el artículo 249 bis.i) de la LSC y en el artículo 5.4.b) (v) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

A su vez, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez tiene, entre sus competencias, la de proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los consejeros y su retribución individual, conforme se prevé en el artículo 22.2 de los Estatutos Sociales, en el artículo 15.2 del Reglamento del Consejo de Administración y en los artículos 5º.1 y 7º del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, en línea con lo previsto en el artículo 529 quincecies.3.g) de la LSC.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acuerda elevar al Consejo de Administración de la Sociedad el presente informe (el “**Informe**”) relativo a la Política de Remuneraciones de los consejeros de Adolfo Domínguez cuya aprobación se propone a la Junta General de Accionistas de la Sociedad para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Esta Política sustituiría a la anterior política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, vigente para los ejercicios 2019 a 2021.

2 GOBERNANZA: LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y SU PROCESO DECISORIO

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es consciente de la importancia que para la Sociedad tiene contar con un sistema que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas. Uno de los principales objetivos de Adolfo Domínguez es la creación de valor a largo plazo y una de las principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un sistema de gobierno corporativo adecuado, como parte de su estrategia de sostenibilidad.

De acuerdo con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, el Consejo de Administración de Adolfo Domínguez ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo, incluidas las relativas a la remuneración de los consejeros y su Política Retributiva.

A la fecha de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez está compuesta por tres consejeros, cuyos nombres y cargos se detallan a continuación:

Presidenta	Dña. María Teresa Aranzábal Harreguy (independiente)
Vocal	Dña. Valeria Domínguez González (dominical)
Vocal	D. José Manuel Rubín Carballo (independiente)

Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el Consejo de Administración, el artículo 15.2 del Reglamento del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez atribuye a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la competencia para proponer al Consejo de Administración la Política de Retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de sus comisiones ejecutivas o de consejeros delegados.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo considere necesario para el desarrollo de sus funciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, contando con el asesoramiento de sus asesores externos independientes en materia de remuneraciones, KPMG Abogados, S.L.P. (“KPMG”), ha analizado la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los consejeros de Adolfo Domínguez, que se someterá al Consejo de Administración para su posterior elevación y aprobación definitiva por la Junta General de Accionistas, así como su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y con los principios generales y las condiciones de retribución y empleo de sus trabajadores.

Asimismo, a la hora de fijar la remuneración individual de cada consejero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta el marco estatutario, cuya modificación se someterá igualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, la citada propuesta de

ADOLFODOMINGUEZ

nueva Política, así como, en el caso de la única consejera que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, la actual Presidenta y Consejera Delegada de Adolfo Domínguez, el contenido de la propuesta de su contrato, que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración tras la aprobación de la citada Política, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 249.3 de la LSC.

Las actividades desarrolladas por la Comisión en relación con la elaboración, evaluación e implantación de la Política, y con la fijación de la retribución individual de cada consejero, son las siguientes:

- (i) Análisis del *benchmark* en materia retributiva de los consejeros ejecutivos realizado por KPMG.
- (ii) Análisis de la alineación de la Política con el Plan Estratégico y los presupuestos de la Sociedad, así como con los intereses de los accionistas y grupos de interés y con la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.
- (iii) Análisis de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

En este sentido, la Sociedad ha considerado oportuno comparar la remuneración de la consejera ejecutiva, por tratarse de la remuneración más elevada que se concedería a un miembro del Consejo de Administración, con la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los trabajadores de la Sociedad distintos de los consejeros durante los cinco ejercicios más recientes, sin perjuicio de que en un futuro se puedan utilizar otros criterios.

- (iv) Análisis de la adecuación de la Política con la gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- (v) Determinación de las medidas necesarias para evitar y, en su caso, gestionar conflictos de interés potenciales o reales.

De acuerdo con todo lo anterior, a continuación se resumen las propuestas retributivas que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones eleva al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso, cuando proceda, por parte de la Junta General de Accionistas.

3 PROPUESTA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS

3.1 Fundamentos de la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los consejeros

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha analizado de forma continuada la Política de Remuneraciones de los consejeros de Adolfo Domínguez, contando para ello con la colaboración de los departamentos de finanzas y de recursos humanos de la Sociedad y de KPMG, como asesores externos independientes, teniendo en cuenta las modificaciones normativas que se han producido en el último año, como la reforma del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de junio de 2020 o la modificación de la LSC operada por la Ley 5/2021, así como la evolución de las prácticas de buen gobierno en materia retributiva en el mercado, y el contexto económico y social actual en el que se encuentra la Sociedad.

Como resultado de lo anterior, la Comisión ha elevado al Consejo de Administración una propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los consejeros, y ha determinado, en virtud de la citada Política, el marco estatutario aplicable, y en el caso de la Presidenta y Consejera Delegada de Adolfo Domínguez, en su condición de única consejera ejecutiva de la Sociedad, su retribución y compensación de contenido económico, así como las condiciones de su contrato, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.

La propuesta de nueva Política se basa en una serie de fundamentos y principios que son los que se resumen a continuación:

- (i) El sistema de remuneración de los consejeros se encuentra alineado (i) con lo previsto en el artículo 23 de los Estatutos Sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, cuyas respectivas redacciones se han modificado para adaptarlas al contexto normativo actual y al sistema retributivo recogido en la Política, sometiéndose dichas modificaciones a la aprobación de los órganos de gobierno correspondientes, así como (ii) con la normativa en materia de remuneraciones aplicable a las sociedades anónimas cotizadas y con las recomendaciones en materia de buen gobierno aplicables a dichas sociedades.
- (ii) La remuneración de todos los consejeros se basa en una serie de principios recogidos en la propuesta de nueva Política, entre los que cabría destacar la necesidad de garantizar que las prácticas retributivas no sean discriminatorias por razón de género, raza, edad, cultura, religión, procedencia, filiación, ideología, o por cualquier otra razón distinta de las anteriores, que dichas prácticas guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables y que resulte atractiva para atraer y retener el talento del Consejo de Administración.
- (iii) La propuesta de nueva Política tiene como objetivo garantizar que la remuneración de los consejeros contribuya a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, tenga en cuenta las condiciones de retribución y empleo de sus empleados, y contemple medidas para evitar o gestionar conflictos de interés reales o potenciales, entre otros requerimientos.

ADOLFODOMINGUEZ

Por este motivo, la propuesta de nueva Política incorpora una serie de novedades respecto a la política de remuneraciones de consejeros 2019-2021 anterior, en los términos que se exponen a continuación:

- La Sociedad ha contratado por primera vez los servicios de un asesor externo independiente y, sobre la base de los resultados del análisis realizado, ha elaborado la citada Política, incluyendo un sistema retributivo para los consejeros ejecutivos que está alineado con las prácticas de mercado.
- Se ha diseñado e implementado un nuevo paquete retributivo para la Presidenta y Consejera Delegada, única consejera ejecutiva de la Sociedad a la fecha de aprobación de la Política.
- Se ha adaptado la Política a las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021 con el fin de cumplir con lo previsto en dicha normativa en lo que respecta a las remuneraciones de los consejeros en sociedades cotizadas.
- Se ha considerado oportuno actualizar los principios que regían la anterior política, ampliándolos o precisándolos en algunos casos, y en otros, incorporando nuevos principios, como son los referidos a la consistencia con la evolución normativa y las mejores prácticas de sectores y compañías comparables, así como con las recomendaciones en materia de buen gobierno y de retribuciones de consejeros de sociedades cotizadas, o la mención a que las remuneraciones no sean discriminatorias, entre otros principios.
- Se explica la forma en que la Política contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.
- Se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la Política.
- Se recoge de una manera clara, comprensible y equilibrada todos los componentes del paquete retributivo que pudieran concederse a los consejeros ejecutivos y su proporción relativa, favoreciendo el equilibrio entre los mismos y la transparencia de la información retributiva, y evitando que se puedan generar comportamientos de riesgo.
- En relación con la retribución variable que se conceda en cada momento a los consejeros ejecutivos, se establecen criterios claros, completos y variados para su concesión, y se indica y cuantifica con pesos, en el caso de la retribución variable plurianual, los criterios de rendimiento financiero y no financiero que se tendrían en cuenta, así como los aspectos relacionados con la responsabilidad social de la Compañía y su sostenibilidad a largo plazo, explicando además la forma en que estos criterios contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Se prevén los periodos de devengo, así como, en su caso, la política de retención de las acciones que se entreguen como parte de la retribución variable a los consejeros ejecutivos y, muy particularmente, a la actual Presidenta y Consejera Delegada.
- Se señalan las características de la parte asistencial de la retribución de la única consejera ejecutiva de la Sociedad.
- Se recogen cláusulas *malus* y *clawback* de la retribución variable a fin de poder proceder a su reducción y/o devolución en caso de darse alguna circunstancia extraordinaria de la que la Sociedad quisiera protegerse. Se trata de una práctica recomendada para las sociedades cotizadas por el Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

- En relación con los consejeros ejecutivos, se recoge una regulación específica para las indemnizaciones por cese, las compensaciones por el cumplimiento de pactos de no competencia post-contractual y por el incumplimiento de los plazos de preaviso recogidos en sus respectivos contratos, así como la posibilidad de que perciban retribuciones en acciones (con sus correspondientes limitaciones y procedimientos de aplicación) y gratificaciones extraordinarias.

3.2 Sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales y límite máximo de la remuneración anual

En consonancia con los Estatutos Sociales de la Sociedad, cuya nueva redacción se somete igualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de consejeros de Adolfo Domínguez establece que el cargo de consejero es retribuido.

En este sentido, y conforme a la previsión contenida en la nueva redacción de los Estatutos Sociales, la retribución individual de los consejeros en su condición de tales, recogida en la propuesta de nueva Política, consiste en una asignación anual, fija y en metálico, que se distribuirá, atendiendo a sus funciones y responsabilidades, de la siguiente manera:

- (i) Miembros del Consejo de Administración en su condición de tales: Asignación fija de 32.400 euros brutos anuales por consejero.
- (ii) Pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración:
 - (a) Asignación fija de 6.300 euros brutos anuales, adicionales a la asignación prevista en la letra (i) anterior y, en su caso, a la prevista en el párrafo (b) siguiente, para cada consejero que pertenezca a la Comisión de Auditoría, con independencia de que ostente la condición de presidente o de vocal de dicha Comisión.
 - (b) Asignación fija de 6.300 euros brutos anuales, adicionales a la asignación prevista en la letra (i) anterior y, en su caso, a la prevista en el párrafo (a) anterior, para cada consejero que pertenezca a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con independencia de que ostente la condición de presidente o de vocal de dicha Comisión.

Las cuantías anteriores tendrán carácter acumulativo en los supuestos en los que recaiga en una misma persona la condición de miembro del Consejo de Administración y de miembro de cualquiera de las Comisiones del Consejo o de ambas a la vez, y resultarán igualmente de aplicación a los nuevos consejeros que sean nombrados en cualquier momento a lo largo del periodo de vigencia de la Política, siempre que se respete el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales.

El citado importe máximo, que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, se fija en trescientos quince mil (315.000) euros brutos anuales, para cada uno de los ejercicios en los que la Política sea aplicable, el cual permanecerá vigente hasta que la Junta General no acuerde su modificación.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de que los consejeros en su condición de tales puedan percibir en cualquier momento, dentro del límite máximo antes indicado, (i) dietas

ADOLFODOMINGUEZ

por asistencia al Consejo y sus Comisiones, (ii) gratificaciones extraordinarias en supuestos excepcionales.

Además y con independencia de lo anterior, la remuneración de los consejeros es compatible con cualesquiera otras retribuciones suplementarias que puedan percibir los consejeros como contraprestación por aquellos servicios que puedan prestar a la Sociedad y que sean distintos de los inherentes a su cargo (como, por ejemplo, los que resulten de cualesquiera contratos de colaboración o de prestación de servicios que puedan suscribir en cada momento con la Sociedad para la prestación de servicios concretos).

Por otro lado, la Sociedad aplicará a los consejeros la política interna de gastos que se encuentre vigente en cada momento durante la vigencia de la Política.

Finalmente, se ha incorporado un apartado en la Política para prever la posibilidad de que los consejeros en su condición de tales puedan percibir, en su caso, y dentro del límite máximo antes indicado, retribuciones en acciones siempre que las mantengan hasta su cese (salvo aquéllas que deban enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición), y que requeriría en todo caso del correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas.

De esta manera, se habilita a la Sociedad para que pueda hacer uso de esta retribución en cualquier momento durante la vigencia de la Política, de forma voluntaria y si lo considera necesario, sin que por ello se genere obligación alguna para la Sociedad.

3.3 Sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas

En la actualidad únicamente existe una consejera ejecutiva en Adolfo Domínguez: la Presidenta y Consejera Delegada de la Sociedad, Dña. Adriana Domínguez González.

De acuerdo con lo previsto en la nueva redacción de los Estatutos Sociales, en línea con lo recogido en la propuesta de nueva Política, así como en la propuesta de contrato que se suscribiría con la consejera ejecutiva, en los términos en que todos estos documentos se someten a aprobación por los órganos de gobierno correspondientes dentro de la Sociedad, la remuneración de la Presidenta y Consejera Delegada de Adolfo Domínguez consistirá en:

- Una retribución fija bruta anual en metálico que ascenderá a doscientos cuarenta y ocho mil (248.000) euros brutos anuales, que incluye la parte correspondiente a la asignación fija por el desempeño del cargo de consejera en su condición de tal que quedaría absorbida por dicho importe, dentro del importe máximo de la retribución anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales al que se ha hecho referencia anteriormente.

Una retribución variable a corto plazo en metálico y/o una retribución variable a largo plazo en acciones (o un importe en metálico, en casos excepcionales), sometidas a cláusulas de reducción (*malus*) y devolución (*clawback*) en caso de que se produzcan determinadas circunstancias o eventos perjudiciales, y cuya liquidación se autofinanciaría en caso de que se cumplan los objetivos a los que se vinculan los sistemas correspondientes, principalmente orientados a resultados.

En la medida en que la retribución variable a largo plazo se liquide en acciones de la Sociedad, dichas acciones quedarán sometidas a una política de retención de, al menos, tres años desde su entrega, salvo en los supuestos excepcionales que se prevean en la Política, y su aplicación requerirá el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, que incluirá el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de

ADOLFODOMINGUEZ

remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

En particular, el número máximo de acciones se calculará teniendo en cuenta el valor de cotización media de las acciones de Adolfo Domínguez correspondiente a las treinta (30) sesiones bursátiles anteriores y posteriores al 1 de marzo de 2021, que se corregirá al alza en un 5 por 100, a fin de amortiguar el supuesto de que, en el momento de lanzamiento del plan, el sector textil no se haya repuesto del impacto de la crisis de la COVID-19.

- Un plan de fidelización vinculado a la permanencia de la Presidenta y Consejera Delegada en la Sociedad hasta una determinada edad, que tiene por objeto garantizar la cobertura en caso de supervivencia a la fecha de vencimiento, así como la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente en cualquier grado (total, absoluta y gran invalidez) y fallecimiento.
- El derecho a percibir una indemnización por cese por un importe equivalente al resultado de multiplicar por dos (2) la retribución fija que se le haya concedido en el periodo de los últimos doce (12) meses anteriores al cese, en caso de que se extinga su relación con la Sociedad bajo determinadas circunstancias expresamente previstas en la propuesta de nueva Política y en el contrato que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad.
- El derecho a percibir un importe bruto en metálico equivalente a doce (12) meses de retribución fija como compensación por la obligación de no competencia post-contractual a la que quedaría sometida la consejera ejecutiva durante un periodo de doce (12) meses a contar desde la fecha de extinción de su relación, en caso de que se produjese la misma, en los términos previstos en el contrato que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad.
- La propuesta de nueva Política prevé igualmente (i) el deber de indemnizar a la consejera ejecutiva con la cuantía de la Retribución Fija equivalente al periodo de preaviso incumplido en los supuestos de incumplimiento total o parcial del plazo de preaviso recogido en el citado contrato, así como (ii) la posibilidad de que se le concedan, en circunstancias excepcionales, gratificaciones extraordinarias.
- La Sociedad aplicará a los consejeros ejecutivos la política interna de gastos que se encuentre vigente en cada momento durante la vigencia de la Política.

Finalmente, se recoge un apartado específico en la Política que resultaría de aplicación a aquellos nuevos consejeros ejecutivos que pudiesen incorporarse a la Sociedad en cualquier momento durante la vigencia de la Política.

Dichos nuevos consejeros podrían tener derecho a un sistema retributivo similar al previsto para la consejera ejecutiva, sin perjuicio de que los distintos conceptos y cuantías a percibir se determinen llegado el momento por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se recojan en los correspondientes contratos.

En cualquier caso, la Sociedad no estará obligada a garantizar a dichos nuevos consejeros importe o concepto retributivo alguno por el mero hecho de encontrarse recogido en la Política.

3.4 Conclusión

En opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez, la propuesta de nueva Política de Remuneraciones que se somete al Consejo de Administración de

ADOLFODOMINGUEZ

la Sociedad para su posterior elevación y aprobación definitiva por parte de la Junta General de Accionistas:

- (i) Moderniza el sistema de remuneración de los consejeros con respecto a la política anterior, que está, además, alineado con la práctica del mercado, habiéndose contado para su fijación con un *benchmark* retributivo realizado por un asesor externo independiente;
- (ii) Promueve un equilibrio adecuado entre los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos, y, muy particularmente, de la Presidenta y Consejera Delegada de la Sociedad, dotando a la retribución variable a largo plazo de un peso específico significativo con el fin de garantizar la alineación de dicha remuneración con el Plan Estratégico, con los presupuestos y con los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía, incluidos los intereses de los accionistas y grupos de interés, al mismo tiempo que se garantiza una mayor vinculación de la retribución con los resultados de la Sociedad;
- (iii) Está alineada y es coherente con la normativa en materia de remuneraciones aplicable a las sociedades anónimas cotizadas en vigor, con el marco estatutario y la restante normativa interna de la Sociedad, así como con las recomendaciones y las buenas prácticas de gobierno existentes en el mercado; y
- (iv) Está diseñada para atraer, retener y motivar a los mejores profesionales, de modo que la Sociedad pueda cumplir con sus objetivos estratégicos.

En este sentido, los conceptos y cuantías recogidos en la citada propuesta de nueva Política son compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, contribuyen a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incluyen medidas para evitar y, en su caso, gestionar conflictos de interés potenciales o reales, y tienen en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, todo ello en los términos expresamente indicados en el texto de la propuesta de nueva Política.

Teniendo en cuenta lo anterior, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 529 septdecies.3, 529 octodecies.3 y 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 5/2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez emite el presente Informe explicativo sobre la propuesta de Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, para su aplicación en el ejercicio 2021, 2022 y 2023, así como sobre la fijación y/o determinación de la retribución individual de cada consejero, tanto en su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas.