

ADOLFODOMINGUEZ

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ADOLFO DOMÍNGUEZ, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA EL PERIODO 2022-2025

1. OBJETO

La presente propuesta motivada se emite por el Consejo de Administración de la sociedad Adolfo Domínguez, S.A. (“**Adolfo Domínguez**” o la “**Sociedad**”) en relación con 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, cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 31 de mayo de 2022.

El Consejo de Administración de Adolfo Domínguez redacta esta propuesta 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.

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 caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de Adolfo Domínguez, S.A. de 31 de mayo de 2022, esta Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará a la hasta ahora vigente aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 31 de agosto de 2021.

2. PERIODO DE VIGENCIA

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde la fecha en la que tenga lugar su aprobación por parte de la Junta General para lo que resta del ejercicio 2022 y para los tres ejercicios siguientes 2023, 2024 y 2025, salvo que la Junta General de accionistas acuerde su modificación o sustitución durante este período.

3. PRINCIPIOS BÁSICOS

La política de remuneraciones de los consejeros propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se basa en los siguientes principios:

- Alinear los intereses de los consejeros con los objetivos de negocio, con la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, así como con los intereses de los accionistas y grupos de interés.
- Promover un enfoque objetivo e independiente respecto al diseño de las políticas y prácticas de remuneraciones de los consejeros.
- Fomentar que las remuneraciones guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de

ADOLFODOMINGUEZ

empresas comparables, procurando que el sistema de remuneración esté orientado a promover (i) la rentabilidad, (ii) la gestión prudente de los riesgos, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, así como (iii) los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- Reforzar el buen gobierno y los sistemas de gobierno corporativo de la Sociedad, fomentando para ello la consistencia de las remuneraciones de los consejeros y su dedicación efectiva a la Sociedad con la evolución de la 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, incluyendo las relativas a los factores ESG (*Environmental, Social and Governance*).
- Promover la transparencia de la información retributiva, así como de los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros.
- Remunerar y reconocer la valía profesional, la experiencia, la dedicación, la cualificación y la responsabilidad que el cargo de consejero exija, con el objetivo de promover la atracción y retención del talento con el perfil deseado, evitando en todo caso que la remuneración de los consejeros no ejecutivos comprometa su independencia de criterio.
- Promover 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.
- Evitar que se produzcan conflictos de interés reales o potenciales.

4. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

4.1 Remuneración de los consejeros en su condición de tales

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. Esta retribución consistirá en una cantidad anual, fija y en metálico, cuyo importe anual máximo para el conjunto del Consejo de Administración será determinado por la Junta General y distribuido mediante acuerdo del Consejo de Administración.

El importe máximo total que Adolfo Domínguez pagará a los Consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, para cada uno de los ejercicios en los que la política sea aplicable, teniendo en cuenta el número de miembros del Consejo y de sus Comisiones que se propone a esta Junta, será de un máximo de 427.000 euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación, por ejemplo en el caso de que, durante la vigencia trianual de la Política de Remuneraciones, se ampliase la composición del Consejo y de las Comisiones y se produjese el nombramiento de algún consejero adicional en dicho Consejo o Comisiones.

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

ADOLFODOMINGUEZ

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).

La política de remuneraciones de los consejeros propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también prevé 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 previo 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.

Finalmente, los miembros del Consejo de Administración podrán formar parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil que la Sociedad tenga contratada en cada momento.

4.2 Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

A esta fecha, la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada, Dña. Adriana Domínguez, es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en Adolfo Domínguez. No obstante, está previsto que, en caso de que lo apruebe la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad bajo el punto sexto de su orden del día, se incorpore al Consejo de Administración un nuevo consejero ejecutivo adicional, D. Antonio Puente, que posteriormente será designado como consejero delegado.

4.2.1 Retribución fija

Dña. Adriana Domínguez percibirá conforme a lo previsto en su contrato una retribución fija bruta anual en metálico que ascenderá a doscientos setenta y un mil (271.000) euros brutos anuales (que incluye su remuneración como consejera en su condición de tal y por su pertenencia a comisiones en el seno del Consejo).

Por su parte, D. Antonio Puente percibirá conforme a lo previsto en su contrato una retribución fija bruta anual en metálico que ascenderá a doscientos treinta mil (230.000) euros brutos anuales (que incluye su remuneración como consejero en su condición de tal y por su pertenencia a comisiones en el seno del Consejo).

4.2.2 Retribución variable a corto y largo plazo

Asimismo, tal y como se describe con mayor detalle en la política de remuneraciones, Dña. Adriana Domínguez y D. Antonio Puente, en su condición de consejeros ejecutivos, podrán percibir una

ADOLFODOMINGUEZ

retribución variable a corto y largo plazo, de naturaleza no consolidable, de hasta un importe máximo del 70% de su retribución fija en el caso de la retribución variable a corto plazo y de un importe máximo de 2,55 y 1,84 veces su retribución fija, respectivamente, en el caso de la retribución variable a largo plazo, pagadera en metálico y/o acciones, por el cumplimiento estándar o *target* de objetivos anuales y plurianuales ligados al cumplimiento de criterios financieros y no financieros.

Este derecho 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 objetivos financieros y no financieros que haya fijado el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio para la retribución variable a corto plazo y aquellos previstos en el Plan de Incentivos a Largo Plazo que se somete a aprobación de la Junta General.

4.2.3 *Plan de fidelización*

Además, los consejeros ejecutivos de la Sociedad participan en un plan de fidelización vinculado a su permanencia 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.

4.2.4 *Otros conceptos retributivos*

Los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos de Adolfo Domínguez recogen también otra serie de conceptos retributivos que se resumen brevemente a continuación, sin perjuicio de que la política de remuneraciones incluye un mayor detalle de los mismos:

- Una indemnización para el supuesto de terminación de su relación con la Sociedad derivada de (i) la separación o cese de su cargo como consejeros ejecutivos sin causa por decisión de la Sociedad; (ii) la extinción de su contrato a instancias de los consejeros ejecutivos motivada por una modificación sustancial en sus condiciones de prestación de servicios; o de (iii) la extinción a instancias de los consejeros ejecutivos motivada por haber acontecido un cambio de control siempre que la extinción se produzca dentro de los tres (3) meses siguientes a que acontezca el cambio de control.
- Una compensación derivada del compromiso de no competencia post-contractual al que los consejeros ejecutivos quedarán sometidos durante un periodo de doce (12) meses a contar desde la fecha de extinción de su relación, cualquiera que sea la causa de extinción. Como contraprestación económica por la obligación de no competencia post-contractual asumida, los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir un importe bruto en metálico equivalente a doce meses de retribución fija, que se abonará de manera prorrateada, por meses vencidos en doce pagos mensuales, cada uno de ellos, en cada mes natural de duración del compromiso asumido, practicando las correspondientes retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o impuestos de naturaleza análoga o similar y cualesquiera otras deducciones que, en su caso, fueran aplicables.

5. CONCLUSIONES

El Consejo de Administración de Adolfo Domínguez considera que la remuneración de los consejeros prevista en la Política de Remuneraciones que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas (i) guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, (ii) 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 su actual situación económica; y (iii) está diseñada para atraer, retener y motivar a los mejores profesionales, de modo que la Sociedad pueda cumplir con sus objetivos estratégicos.

En Madrid, 26 de abril de 2022

* * *