

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE  
ADOLFO DOMÍNGUEZ, S.A.**

---

**ADOLFODOMINGUEZ**

**31 de mayo de 2022**

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE ADOLFO DOMÍNGUEZ, S.A.**

El Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, S.A. (“**Adolfo Domínguez**”, la “**Compañía**” o la “**Sociedad**”, indistintamente) aprobó en su sesión de 26 de abril de 2022, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones para los ejercicios 2022 (una vez aprobada por la Junta General de Accionistas), 2023, 2024 y 2025 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará el 30 de mayo de 2022, en primera convocatoria y previsiblemente el 31 de mayo de 2022, en segunda convocatoria, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”, indistintamente).

Esta Política incluye los siguientes apartados:

<b>1. Principales novedades</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivo y principios de la Política de Remuneraciones</b>	<b>6</b>
<b>3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos</b>	<b>8</b>
<b>4. Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales</b>	<b>22</b>
<b>5. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones</b>	<b>25</b>
<b>6. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad</b>	<b>27</b>
<b>7. Vigencia</b>	<b>29</b>

Las retribuciones y sus correspondientes cuantías incluidas en la presente Política de Remuneraciones se entienden en todo caso referidas a importes brutos, debiendo soportar cada consejero los correspondientes impuestos aplicables, que serán en todo caso a su cargo.

## 1. Principales novedades

La Junta General de Accionistas celebrada el 31 de agosto de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2021-2023 con un 99,64 por 100 de votos a favor. Posteriormente, el Consejo de Administración de Adolfo Domínguez ha aprobado:

- Una revisión de su plan de negocio para el periodo 2022-2024, con objetivos de crecimiento y rentabilidad más ambiciosos que los del plan de negocio anterior, a la luz de la evolución del entorno macroeconómico y de las oportunidades en el sector *retail*, en particular.
- Una revisión de la composición del órgano de administración con la correlativa propuesta para la incorporación de un nuevo consejero ejecutivo al Consejo de Administración que se someterá a la aprobación de la Junta General (el “**nuevo Consejero Ejecutivo**”), coincidiendo con la terminación del mandato de otro consejero.

Con el objetivo de acompasar dicho plan de negocio y reflejar adecuadamente la nueva composición del Consejo de Administración en la Política de Remuneración de los Consejeros, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General las siguientes modificaciones a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de fecha 31 de agosto de 2021:

- En relación con los consejeros ejecutivos:
  - Introducción de los elementos y componentes de la remuneración e importes correspondientes al nuevo Consejero Ejecutivo, así como las principales condiciones de su contrato.
  - Revisión del apartado sobre la retribución variable a largo plazo, de tal forma que se reflejen adecuadamente los distintos incentivos que se puedan implantar durante la vigencia de esta Política.
- Respecto a los consejeros en su condición de tales, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha revisado los importes de remuneración para los miembros del Consejo y de sus comisiones con el objetivo de adecuar dichos importes, así como el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales, a la dedicación efectiva (y, en particular, en el caso de los Presidentes de las comisiones) y a la complejidad del Grupo Adolfo Domínguez, así como para asegurar el alineamiento con las prácticas en el mercado español en empresas comparables y poder atraer y retener el perfil de consejero adecuado para la ejecución del plan de negocio 2022-2024.

Con objeto de proponer estas modificaciones al Consejo de Administración para que, en su caso, las propusiera a la Junta General de Accionistas, durante el primer trimestre de 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez ha realizado un proceso de reflexión sobre la política de remuneraciones de consejeros vigente en este momento desde distintas perspectivas internas y externas, teniendo en cuenta:

- El alineamiento de estas propuestas con las recomendaciones generales de buen gobierno corporativo para sociedades cotizadas en España y Europa.

- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios y las prioridades estratégicas en el corto plazo y en el largo plazo, con foco en el alineamiento de la Política con la creación de valor y los intereses de todos los grupos de interés.
- El continuo incremento de la importancia de la sostenibilidad.
- La equidad interna con las condiciones retributivas del conjunto de los empleados.
- El aumento de las exigencias en materia de transparencia.
- Los cambios en el entorno macroeconómico.
- La normativa vigente.

A continuación, se resumen de modo esquemático en el siguiente cuadro comparativo las principales modificaciones y novedades de la Política que se proponen:

### Consejeros ejecutivos

	Política actual	Nueva Política	Justificación
<b>Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución Fija (RF): 248.000 euros</li> <li>• Retribución Variable Anual target: 86% de la RF</li> <li>• Retribución Fija + Variable Anual target: 461.000 euros</li> <li>• Retribución Variable a Largo Plazo (valor máximo para el periodo 2021-2023): 2,09 veces la RF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución Fija (RF): 271.000 euros</li> <li>• Retribución Variable Anual target: 70% de la RF</li> <li>• Retribución Fija + Variable Anual target: 461.000 euros</li> <li>• Retribución Variable a Largo Plazo (valor máximo para el periodo 2021-2024): 2,55 veces la RF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad interna</li> <li>• Alineamiento con el mix retributivo de mercado</li> <li>• Mitigación de la posible exposición a riesgos asociada a la remuneración variable</li> </ul>
<b>Nuevo Consejero Ejecutivo</b>	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución Fija (RF): 230.000 euros</li> <li>• Retribución Variable Anual target: 70% de la RF</li> <li>• Retribución Fija + Variable Anual target: 391.000 euros</li> <li>• Retribución Variable a Largo Plazo (valor máximo para el periodo 2021-2024): 1,84 veces la RF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio en la composición del Consejo de Administración</li> </ul>
	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principales condiciones del contrato en línea con las establecidos para la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad interna</li> <li>• Alineamiento con la práctica de mercado</li> </ul>

## Consejeros en su condición de tales(\*)

	Política actual	Nueva Política	Justificación
<b>Importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 315.000 euros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 427.000 euros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adecuación a la dedicación efectiva y a la complejidad del Grupo</li></ul>
<b>Pertenencia al Consejo. Asignación fija</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 32.400 euros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 45.000 euros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alineamiento con las prácticas en el mercado español</li></ul>
<b>Pertenencia a Comisión. Asignación fija</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6.300 euros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8.000 euros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atraer y retener los perfiles adecuados</li></ul>
<b>Presidencia de las Comisiones. Asignación fija</b>	N/A	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8.000 euros</li></ul>	

(\*) Asumiendo un consejo de siete miembros.

## 2. Objetivo y principios de la Política de Remuneraciones

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, así como atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr de esta forma los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

Adicionalmente, la citada Política de Remuneraciones, que resultará de aplicación tanto a los consejeros en su condición de tales, como a aquellos consejeros que desempeñen en cualquier momento funciones ejecutivas en Adolfo Domínguez, tiene en cuenta el entorno económico, la estrategia y los resultados de la Sociedad, sus intereses y sostenibilidad a largo plazo, las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores, las exigencias legales, las recomendaciones de buen gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado.

Considerando lo anterior, la Política de Remuneraciones se fundamenta, en síntesis, en los siguientes principios y criterios:

### 2.1 Principios básicos generales

Los principios básicos que inspiran la remuneración de todos los consejeros son los siguientes:

- 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 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.

## **2.2 Principios básicos que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos**

Además de los principios básicos generales anteriores, los principios básicos que inspiran la remuneración de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Fomentar la productividad de la Sociedad y una cultura orientada a la consecución de resultados.
- Garantizar el equilibrio entre los distintos componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos, condicionando la percepción del componente variable de dicha retribución a la consecución de los objetivos estratégicos y presupuestarios marcados por la Sociedad y su Grupo.
- Alinear la retribución variable de los consejeros ejecutivos con la consecución de objetivos vinculados con los planes estratégicos y con los presupuestos de la Sociedad a corto y largo plazo, así como con los intereses de los accionistas, siendo además suficientemente flexible como para no abonar o abonar parcialmente este componente si no se alcanzan los objetivos definidos.
- Establecer umbrales de consecución claros y límites máximos para la retribución variable, evitando el establecimiento de llaves o condiciones de acceso al sistema.

### 3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos

Los consejeros ejecutivos percibirán, por el desempeño de las funciones de dirección, las retribuciones que se recojan en los contratos suscritos con cada uno de ellos por la Sociedad, en cumplimiento de los apartados 3 y 4 del artículo 249 de la LSC, conforme a los acuerdos que, a tal efecto, adopte el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siguiendo el procedimiento establecido en dicha norma. Dichas retribuciones deberán ajustarse, además de a los citados contratos y a la presente Política, a lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

A la fecha de aprobación de esta Política de Remuneraciones, existirán dos consejeros ejecutivos: Dña. Adriana Domínguez González, Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada, y D. Antonio Puente Hoces, cuyo nombramiento como consejero ejecutivo de Adolfo Domínguez se somete a aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de fecha 31 de mayo de 2022 que aprueba asimismo la presente Política, bajo el punto Sexto del orden del día y que está previsto sea designado como Consejero Delegado.

En concreto, la retribución de los consejeros ejecutivos está compuesta principalmente por los siguientes elementos:

- Una retribución fija anual (la “**Retribución Fija**”).
- El beneficio de un plan de fidelización (la “**Parte Asistencial**”).
- Una retribución vinculada a resultados, que podrá consistir (i) en un sistema de retribución variable anual (“**Retribución Variable a Corto Plazo**”) y (ii) en un sistema de retribución variable a largo plazo (“**Retribución Variable a Largo Plazo**”).

La Retribución Fija representaría, aproximadamente, un 50 por 100 de la retribución total de cada uno de los consejeros ejecutivos, en caso de que se produjese un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincularían los sistemas de retribución variable (incluyendo en este total la Retribución Fija, la Retribución Variable a Corto Plazo y la Retribución Variable a Largo Plazo anualizada).

En caso de que se produzca un sobrecumplimiento de dichos objetivos, la Retribución Variable total (tanto a corto plazo como a largo plazo) a la que tendría derecho cada uno de los consejeros ejecutivos podría llegar a representar, aproximadamente, un 60 por 100 de su retribución total.

La proporción relativa de los componentes fijos y variables de la retribución total se considera debidamente equilibrada.

Los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen también cláusulas estándar sobre indemnizaciones en caso de terminación de la relación y no competencia post-contractual.

#### 3.1 Retribución Fija

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos variará en función de la responsabilidad asumida y de las características de las funciones que desempeñen, y será revisada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El importe bruto de la Retribución Fija anual aplicable para el ejercicio 2022 asciende a:



- Para la Presidenta y Consejera Delegada: 271.000 euros.
- Para el nuevo Consejero Ejecutivo: 230.000 euros.

Estos importes brutos se abonarán en metálico, distribuidos en 12 pagas, en los términos previstos en los contratos de los consejeros ejecutivos, en la normativa interna vigente en cada momento en la Sociedad y en la presente Política de Remuneraciones.

Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo, por lo que si alguno de los consejeros ejecutivos cesara en el desempeño de sus funciones ejecutivas en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, percibirá las cantidades efectivamente devengadas proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios en el mencionado año.

Estos importes incluyen la parte correspondiente a la asignación fija que correspondería a cada consejero ejecutivo por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal (incluyendo la que les pudiera corresponder por su pertenencia a alguna comisión del Consejo o por el desempeño del cargo de presidencia de alguna de las comisiones), recogida en el apartado 4 siguiente, que queda absorbida por dichos importes.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración podrá revisar y modificar, a propuesta y previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Retribución Fija durante el periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones con el objetivo de adecuarla a, entre otros, los siguientes criterios:

- Los resultados del Grupo.
- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- La coherencia con la evolución de las remuneraciones del equipo directivo y de los empleados en su conjunto.
- Las referencias de mercado en sociedades comparables.

Adicionalmente, en las revisiones que lleve a cabo el Consejo de Administración se tratará de mantener los pesos relativos de la retribución de los consejeros ejecutivos de forma que sean acordes con la distribución de funciones entre ellos.

Cualquier modificación de la Remuneración Fija que tuviera lugar, en su caso, durante la vigencia de la presente política se detallaría en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, explicando las razones que han motivado dicha modificación.

### **3.2 Parte Asistencial**

La Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada participa en el plan de fidelización (Parte Asistencial) implantado por Adolfo Domínguez, vinculado a su permanencia en la Sociedad hasta una determinada edad y 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.

Dicho plan permitirá a la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada percibir una prestación en metálico en caso de que concurra cualquiera de las contingencias que son objeto de cobertura a

través de la correspondiente póliza de seguro que la Sociedad tiene previsto suscribir con una entidad aseguradora de reconocido prestigio, siempre que se cumplan los requisitos recogidos en la misma, así como en el reglamento o acuerdo que regule el citado plan de fidelización.

Adicionalmente, (i) el plan de fidelización se ha instrumentado a través de la modalidad de aportación definida para todas las contingencias objeto de cobertura (supervivencia y riesgo), (ii) la póliza contratada no instrumentaría compromisos por pensiones con arreglo a la normativa vigente en materia de planes y fondos de pensiones, y (iii) las primas aportadas no generarían un derecho cierto al cobro de las cuantías antes descritas.

El importe anual de las primas para la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada está limitado a 17.000 euros.

El nuevo Consejero Ejecutivo podrá ser beneficiario de un plan de fidelización en términos similares y en proporción a su remuneración.

### **3.3 Otros beneficios**

Los consejeros ejecutivos podrán formar parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil que la Sociedad tenga contratada en cada momento.

Asimismo, con carácter general, los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de otras percepciones distintas a las previstas en la presente Política, y que podrán consistir, a modo de ejemplo, y sin carácter limitativo, en la entrega o uso de vehículos de empresa, su inclusión en un seguro de salud con cobertura global para los consejeros y, en su caso, sus familias, seguros de vida u otras remuneraciones en especie que determine el Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En estos casos, se requerirá la adscripción por escrito por parte del consejero de que se trate.

### **3.4 Retribución Variable a Corto Plazo**

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir, en su caso, una Retribución Variable a Corto Plazo por el cumplimiento de objetivos anuales ligados al desempeño y a los resultados obtenidos por la Sociedad.

El importe de la Retribución Variable a Corto Plazo *target*, en caso de alcanzar un cumplimiento estándar o del 100% de los objetivos preestablecidos asciende a:

- En el caso de la Presidenta y Consejera Delegada: 70% de la Retribución Fija anual.
- En el caso del nuevo Consejero Ejecutivo: 70% de la Retribución Fija anual.

En caso de sobrecumplimiento de los objetivos establecidos, el importe máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo no podrá superar un 125% del importe de la Retribución Variable a Corto Plazo *target* para cada consejero ejecutivo.

Las características del sistema de Retribución Variable a Corto Plazo que se apruebe en cada momento para cada uno de los ejercicios de vigencia de la presente Política serán las que se resumen a continuación:

- El periodo de devengo será anual y coincidirá con el ejercicio social de la Sociedad, que se

iniciará el 1 de marzo de cada año y finalizará el último día del mes de febrero del año siguiente (28 de febrero o, en su defecto, 29 de febrero, para años bisiestos).

- La Retribución Variable a Corto Plazo se basará en criterios tanto financieros (i.e. ventas, *Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization* o EBITDA, crecimiento de las ventas a través de plataformas digitales, tesorería, etc.), como no financieros (i.e. objetivos relacionados con las interacciones del cliente con la marca, la transformación de la organización, la gestión de los recursos, objetivos ESG, etc.). El peso de los objetivos financieros será de, al menos, un 60% en el conjunto de la Retribución Variable a Corto Plazo.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar anualmente la inclusión o modificación de los criterios financieros y no financieros en los que se base el sistema de Retribución Variable a Corto Plazo que se apruebe cada año durante la vigencia de la presente Política, todos ellos vinculados al Plan de Negocio y al presupuesto vigente para cada ejercicio.

Los objetivos financieros y los no financieros tendrán generalmente asociada una escala de logro, sin perjuicio de que para algún objetivo no financiero, si no fuera posible, se podrá prescindir de ella. Dicha escala, fijada al inicio de cada ejercicio, incluirá (i) un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará ningún incentivo; (ii) un nivel *target*, que corresponde a un nivel de cumplimiento estándar (o 100%) de los objetivos, y (iii) un nivel de cumplimiento máximo, a partir del cual no se incrementará el importe del incentivo para cada consejero ejecutivo.

Las métricas y pesos, así como las escalas de logro y de pago, se recogerán, con carácter anual, en el acuerdo que adopte el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para cada ejercicio.

- Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y 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 datos y resultados facilitados por los departamentos correspondientes de la Sociedad, y que son, posteriormente, analizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el apoyo, en su caso, de la Comisión de Auditoría.

Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora una propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Con la finalidad de garantizar que la Retribución Variable a Corto Plazo guarde relación efectiva con el desempeño profesional de los consejeros ejecutivos, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter financiero se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

El nivel de cumplimiento alcanzado será informado anualmente en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

La percepción de la Retribución Variable a Corto Plazo no será automática ni tendrá carácter consolidable, y se producirá en las fechas y en los periodos que se recojan en el correspondiente acuerdo del Consejo de Administración. Al mismo tiempo, como parte de los principios que rigen la remuneración de los consejeros ejecutivos, dicho sistema no incluirá llaves o condiciones de acceso.

- La Retribución Variable a Corto Plazo puede abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, netas en su caso de los impuestos aplicables, o instrumentos financieros basados en acciones.
- El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la competencia para acordar la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback* sobre el incentivo de cada consejero ejecutivo (ver el apartado 3.6 relativo a *malus* y *clawback*).
- Las condiciones del sistema de Retribución Variable a Corto Plazo aplicable a los consejeros ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, serán revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades, la situación del negocio, las recomendaciones de buen gobierno corporativo y las mejores prácticas que en materia retributiva se produzcan en el mercado, y se someterán a la aprobación del Consejo de Administración siempre respetando el marco de la presente Política.

### **3.5 Retribución Variable a Largo Plazo**

Los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad podrán participar en cualesquiera sistemas de Retribución Variable a Largo Plazo, en metálico o en acciones, opciones u otros instrumentos, que se aprueben por la Sociedad en cada momento durante la vigencia de la Política, sin que su percepción sea automática o tenga carácter consolidable.

El valor máximo anualizado al que puede ascender la Retribución Variable a Largo Plazo es el siguiente:

- En el caso de la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada: 2,55 veces su Retribución Fija anual.
- En el caso del nuevo Consejero Ejecutivo: 1,84 veces su Retribución Fija anual.

En el caso de que la Retribución Variable a Largo Plazo esté basada en instrumentos de capital, estos valores se expresarán en términos de precios de concesión, sin incluir la evolución de la acción.

Las características del sistema de Retribución Variable a Largo Plazo que se apruebe en cada momento para cada uno de los ejercicios de vigencia de la presente Política serían las que se resumen a continuación:

- La Retribución Variable a Largo Plazo se vinculará al cumplimiento de objetivos y a la permanencia en la Sociedad como consejero ejecutivo durante un periodo plurianual de, al menos, tres años.

Estos objetivos podrán incluir métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad (por ejemplo, ventas, EBITDA o beneficio neto) y métricas de creación de valor (por ejemplo, el retorno total para el accionista). Estas

métricas tendrán un peso mínimo del 60% en el conjunto del incentivo. Los objetivos también podrán incluir métricas no financieras (por ejemplo, indicadores de sostenibilidad).

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa tomando como referencia un grupo compuesto por compañías competidoras o comparables.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará las métricas, las ponderaciones, así como la escala de logro para cada una de las métricas y, en su caso, el grupo de empresas comparables de forma que se asegure el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos y, una vez finalizado el sistema de Retribución Variable a Largo Plazo en cuestión, procederá a llevar a cabo una evaluación sobre el cumplimiento de los objetivos. Esta evaluación se realizará sobre la base de los datos y resultados facilitados por los departamentos correspondientes de la Sociedad, y que son posteriormente analizados todos ellos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará una propuesta de retribución variable que será sometida a la aprobación del Consejo de Administración. En la propuesta de retribución variable, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se podrán eliminar aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

El nivel de cumplimiento alcanzado será informado en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

- Las acciones que se entreguen, en su caso, como consecuencia de la liquidación del sistema de Retribución Variable a Largo Plazo quedarán sometidas, cuando proceda, a un periodo de retención de, al menos, tres (3) años, con arreglo a lo previsto en esta Política.
- El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene la competencia para acordar la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback* sobre la Retribución Variable a Largo Plazo (ver el apartado 3.6 relativo a *malus* y *clawback*).

### **3.6 Control ex-post de la Retribución Variable**

#### **Reducción (*malus*) de la Retribución Variable a Corto y/o a Largo plazo**

En el caso de que, antes de abonarse a los consejeros ejecutivos cualesquiera cantidades en concepto de Retribución Variable a Corto Plazo y/o a Largo Plazo consolidadas conforme a lo previsto en la presente Política y en los reglamentos o acuerdos correspondientes, se produjesen los hechos o circunstancias que se indican en el presente apartado, así como en el contrato suscrito por los consejeros ejecutivos con la Sociedad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reducir en el porcentaje que considere oportuno o, incluso, cancelar el derecho del consejero que corresponda a percibir los importes de la Retribución Variable correspondientes.

Las situaciones que pueden dar lugar a la reducción o pérdida del derecho a percibir dichos importes son las siguientes:

- (i) Cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados, o datos económicos o de otro tipo en los que se ha basado la concesión de la Retribución Variable en cuestión, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Sociedad o el rendimiento de la misma, los del área de responsabilidad del consejero/a o su rendimiento real, con independencia de que el/la consejero/a tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no.
- (ii) Una reformulación de las cuentas anuales de la Sociedad o de otras sociedades del Grupo que no provenga de un cambio normativo o de una revisión de la normativa contable y cuando así se determine por los auditores externos de la Sociedad, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una Retribución Variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de Retribución Variable de la Sociedad.
- (iii) Existencia de alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de la liquidación de la Retribución Variable a Corto Plazo y/o de la Retribución Variable a Largo Plazo y sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad.
- (iv) Cese del consejero/a por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebrantamientos graves de sus obligaciones como consejero/a o de las obligaciones legales, cuando dichas conductas hayan sido confirmadas por un pronunciamiento judicial firme.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones comparará la evaluación del desempeño realizada al consejero/a con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Las cláusulas de reducción (“*malus*”) aplicarán sobre cualquier componente variable de la retribución incluido en la presente Política que se encuentre pendiente de abono, y que se corresponda con el ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de estas cláusulas, si se diera éste durante los ejercicios en los que dicha retribución se está consolidando.

Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de dicha cláusula de reducción de la Retribución Variable, los supuestos en los que afecten y, en ese caso, en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la Retribución Variable que deba ser reducida y la forma en que deba producirse dicha reducción.

### **Recuperación (*clawback*) de la Retribución Variable a Corto y/o Largo plazo**

Si durante los tres (3) años siguientes al abono de la Retribución Variable a Corto Plazo o de la Retribución Variable a Largo Plazo:

- (i) se impusiera por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) una sanción grave contra la Sociedad por hechos relacionados con el desempeño de las funciones del consejero/a ejecutivo/a; o
- (ii) se produjera una reformulación material de las cuentas anuales de la Sociedad por causa imputable a uno o varios consejeros ejecutivos o altos directivos, salvo si dicha reformulación fuera motivada por una modificación de las normas contables aplicables; en estos casos siempre que estuvieran temporalmente referidas a alguno de los ejercicios tomados en

consideración para la determinación de la Retribución Variable a Corto Plazo o de la Retribución Variable a Largo Plazo; o.

- (iii) se produjera el cese del consejero/a ejecutivo/a por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebrantamientos graves de sus obligaciones como consejero/a o de las obligaciones legales, cuando dichas conductas hayan sido confirmadas por un pronunciamiento judicial firme;

La Sociedad podrá exigir al consejero/a ejecutivo/a de que se trate, la devolución de hasta el 100 por 100 del importe neto de impuestos de las cantidades percibidas en concepto de Retribución Variable a Corto Plazo y/o a Largo Plazo.

La presente cláusula de devolución ("*clawback*") aplicará sobre cualquier componente variable de la retribución incluido en la presente Política que haya sido objeto de liquidación y abono, y que se corresponda con el ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la presente cláusula.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de la cláusula de recuperación de los importes de Retribución Variable abonados, los supuestos en los que afecten y, en ese caso, en función del grado de cumplimiento de las circunstancias acaecidas, la Retribución Variable que deba ser objeto de devolución y la forma en que debe procederse a la misma por parte del consejero/a ejecutivo/as.

### **3.7 Requisitos de retención de las acciones**

En el caso de que la Sociedad atribuya a los consejeros ejecutivos acciones, opciones u otros instrumentos financieros con motivo de los elementos retributivos descritos en la presente Política, éstos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres (3) años desde que las acciones sean atribuidas, con arreglo a lo previsto en sus respectivos contratos, y en línea con la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.

Se exceptúa el caso de que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos (2) veces su Retribución Fija anual neta de las retenciones o ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o impuesto análogo o equivalente y restantes deducciones a cargo de la Sociedad que pudiesen resultar de aplicación, mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que se necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previo acuerdo del Consejo de Administración con informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Si se produjese la extinción del contrato del consejero ejecutivo por decisión de la Sociedad "sin causa" o en los supuestos de extinción por decisión del propio consejero ejecutivo, recogidos en el apartado 3.9 de la presente Política, el consejero ejecutivo estaría facultado para transferir la titularidad o ejercitar las acciones, opciones u otros instrumentos financieros que correspondan tras la resolución de su contrato, sin que sea necesario el transcurso del periodo de tiempo mínimo de tres (3) años antes indicado.

### **3.8 Otras remuneraciones**

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar, de forma discrecional, la concesión de cualesquiera importes en concepto de gratificación extraordinaria, cuando, en circunstancias excepcionales y debidamente motivadas, lo considere necesario para recompensar la dedicación de los miembros del órgano de administración que ejerzan funciones ejecutivas en cada momento, siempre que la situación económica y financiera de la Sociedad sea la adecuada y no impacte negativamente en la estrategia empresarial y en los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.

La Sociedad aplicará la política interna de gastos que se encuentre vigente en cada momento durante la vigencia de la presente Política.

### **3.9 Otras condiciones relevantes de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Sin perjuicio de la estructura del sistema retributivo y demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos a las que se ha hecho referencia a lo largo de la presente Política, a continuación, se detalla el contenido de las restantes condiciones relevantes de los contratos suscritos entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos:

#### **Duración**

La duración de ambos contratos es de carácter indefinido.

#### **Plazo de preaviso**

Los contratos de los consejeros ejecutivos prevén un periodo de preaviso de tres (3) meses en caso de resolución del mismo, salvo en los supuestos de separación o cese por quebrantamiento de los deberes que le corresponden, por realización de alguna actuación u omisión que cause daños para la Sociedad, o por la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el consejero ejecutivo.

El incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso por parte de la Sociedad o del consejero ejecutivo conllevaría el deber de indemnizar a la otra parte con la cuantía de la Retribución Fija equivalente al periodo de preaviso incumplido.

En caso de incumplimiento, total o parcial, del citado plazo de preaviso por parte de la Sociedad, la compensación que se abone al consejero ejecutivo será independiente y adicional a cualesquiera importes indemnizatorios y a la compensación por la obligación de no competencia post-contractual recogidos en este apartado, y estará sujeta a las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y a cualesquiera otras deducciones que legalmente correspondan.

La Sociedad estaría autorizada para efectuar el descuento de la liquidación de haberes que por esta razón pudiese corresponder.

#### **Exclusividad**

Ambos contratos exigen al consejero ejecutivo un compromiso de prestación de servicios de manera exclusiva, debiendo abstenerse de desarrollar cualquier otra actividad profesional que sea ajena a los intereses de la Sociedad, salvo consentimiento previo por escrito del Consejo de



Administración, y sin perjuicio de la posibilidad de dedicar un tiempo razonable a determinadas actividades, siempre que no sean remuneradas (salvo consentimiento previo por escrito del Consejo) ni afecten a su desempeño y funciones en Adolfo Domínguez, ni supongan conflicto de interés o contravención de las políticas en vigor en cada momento en la Sociedad.

### **Indemnizaciones por cese**

Como parte de su remuneración, y de manera adicional a lo antes expuesto, los contratos de los consejeros ejecutivos recogen una indemnización (independiente y cumulativa, en su caso, a la compensación por el pacto de no competencia post-contractual, y, cuando corresponda, a la compensación por el incumplimiento por parte de la Sociedad del periodo de preaviso) para el supuesto de terminación de su relación con la Sociedad derivada de:

- (i) La separación o cese de su cargo del consejero ejecutivo sin causa por decisión de la Sociedad (ya sea de su Consejo de Administración o de la Junta General de Accionistas). Se entenderá que existe causa cuando dicha separación o cese se deba a (a) un quebrantamiento o incumplimiento grave de los deberes y obligaciones legales que le corresponden, (b) la realización de alguna actuación u omisión que cause graves daños a la Sociedad, o (c) un incumplimiento normativo/legal grave, y siempre que, en estos casos, la concurrencia de dicha causa hubiera sido declarada por un tribunal competente.
- (ii) Una extinción a instancias del consejero ejecutivo motivada por una modificación sustancial en sus condiciones de prestación de servicios que redunden notoriamente en perjuicio de su desarrollo profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte de la Sociedad, en los términos establecidos en su contrato.
- (iii) Una extinción a instancias del consejero ejecutivo motivada por haber acontecido un cambio de control (entendido cambio de control en los términos regulados en la normativa de ofertas públicas de adquisición de acciones), siempre que la extinción se produzca dentro de los tres (3) meses siguientes a que acontezca el cambio de control.

En virtud de lo dispuesto en su contrato, así como en la presente Política, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización en los supuestos (i), (ii) y (iii) anteriores, una cantidad 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.

Esta indemnización se abonaría en metálico, practicando la Sociedad 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.

El pago de la indemnización por cese, cuando ésta procediera, quedará retenido hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ejecutivo ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción, conforme a lo previsto en su contrato y en la presente Política, en línea con la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, vigente a la fecha de aprobación de la presente Política, o recomendaciones que se encuentren en vigor en la fecha de extinción.

En el supuesto de terminación anticipada del contrato, el consejero ejecutivo tendrá asimismo el derecho a percibir el importe correspondiente a la Retribución Variable a Corto Plazo y/o a la Retribución Variable a Largo Plazo previstos en la presente Política, de forma proporcional al tiempo

de prestación de servicios en la Sociedad, teniendo en cuenta la duración del sistema correspondiente, y en los casos específicamente previstos en los respectivos reglamentos o acuerdos de los sistemas de retribución variable que correspondan (supuestos de *Good Leaver* y *Bad Leaver*). El abono de dicha Retribución Variable, a Corto y/o a Largo Plazo, se producirá en las mismas fechas previstas, en su caso, para el resto de los beneficiarios, una vez se haya calculado y comprobado que se han cumplido los objetivos establecidos por la Sociedad al final del periodo de medición.

Lo previsto en el presente apartado se entiende sin perjuicio de las cláusulas indemnizatorias o pagos por resolución anticipada de contratos que pudiesen llegar a suscribirse en el futuro, en caso de que se produzca el nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos, y que podrían dar lugar, en su caso, a la modificación de la presente Política, cuando ello resulte necesario para mantenerla permanentemente adaptada a la normativa vigente en cada momento aplicable a las sociedades anónimas cotizadas.

### **Pacto de no competencia post-contractual**

Los contratos de los consejeros ejecutivos recogen un compromiso de no competencia post-contractual al que 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 (el "**Pacto de no Competencia**"), quedando su ámbito de aplicación específicamente regulado en los citados contratos.

Como contraprestación económica por la obligación de no competencia post-contractual asumida, cada consejero ejecutivo tiene derecho a percibir un importe bruto en metálico equivalente a doce (12) meses de su Retribución Fija.

La Sociedad abonará dicha compensación, de manera prorrateada, por meses vencidos en doce (12) 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.

Si el Pacto de no Competencia fuera declarado nulo por cualquier causa o bien deviniera inexigible, el consejero ejecutivo no podrá exigir ni obtener contraprestación alguna debiendo reintegrar a la Sociedad lo percibido, en su caso, como compensación.

La compensación derivada del Pacto de no Competencia prevista en este apartado será independiente y tendrá carácter adicional a cualquier importe indemnizatorio al que el consejero ejecutivo pudiese tener derecho en los supuestos de extinción recogidos anteriormente, y, en su caso, cuando corresponda, a la compensación por el incumplimiento por parte de la Sociedad del periodo de preaviso al que se hace referencia en este apartado, estando sujeta además a las mismas recomendaciones que resulten de aplicación a la indemnización por cese recogidas en la presente Política, en línea con lo dispuesto en la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

El incumplimiento del Pacto de no Competencia durante el periodo antes indicado dará lugar, en su caso, (i) al cese inmediato de los pagos mensuales que restasen, (ii) al reintegro por parte del consejero de las cantidades que ya le hubiesen sido abonadas hasta ese momento, y (iii) al deber de indemnizar a la Sociedad con el duplo del importe percibido hasta ese momento.

Las restantes condiciones a las que se vincula este Pacto de no Competencia se recogen en los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos.

Lo previsto en el presente apartado se entiende sin perjuicio de los pactos que pudiesen llegar a suscribirse en el futuro, en caso de que se produzca el nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos, y que podrían dar lugar, en su caso, a la modificación de la presente Política, cuando ello resulte necesario para mantenerle permanentemente adaptada a la normativa vigente en cada momento aplicable a las sociedades anónimas cotizadas.

### **Protección de datos de carácter personal**

Los datos personales recogidos en los contratos de los consejeros ejecutivos, así como aquéllos que se recaben en el ejercicio de su cargo, serán tratados por la Sociedad, a fin de gestionar las relaciones mercantiles formalizadas.

### **Otros**

Además de las restantes cláusulas ya indicadas, los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos recogen, asimismo, cláusulas relacionadas con la confidencialidad, propiedad intelectual, industrial e invenciones, medios informáticos y devolución de material, entre otras.

### **3.10 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos nombrados con posterioridad a la aprobación de la presente Política**

El sistema retributivo, en lo que respecta a los elementos que lo componen y las condiciones básicas contractuales aplicables a los actuales consejeros ejecutivos, descritos a lo largo de este documento, podrán resultar igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración de Adolfo Domínguez durante la vigencia de la presente Política, sin que la Sociedad esté obligada a garantizar a dichos nuevos consejeros importe o concepto retributivo alguno por el mero hecho de encontrarse recogido en la Política.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución fija anual adecuada a las características, funciones y responsabilidades que asuma cualquier nuevo consejero ejecutivo que sea nombrado, teniendo en cuenta además el entorno competitivo, así como la necesidad de contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y que se ajuste a lo previsto en los Estatutos Sociales, en los contratos que se suscriban con dichos consejeros ejecutivos y en esta Política.

Asimismo, a los nuevos consejeros ejecutivos les podrá resultar de aplicación, en su caso, cuando proceda, y así se acuerde por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el resto de elementos del sistema retributivo recogido en la presente Política, siempre que se recojan en sus respectivos contratos y estén en línea con lo previsto en los Estatutos, si bien sus importes podrán ser pactados en términos distintos a los recogidos en esta Política.

Para el año en que se produzca su nombramiento como miembros del Consejo de Administración, los nuevos consejeros ejecutivos percibirán los componentes retributivos a los que tengan derecho de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios durante el citado año.

En cualquier caso, los contratos que se suscriban con dichos consejeros ejecutivos deberán ser

aprobados por el Consejo de Administración con el voto favorable de dos terceras partes de sus miembros, y, en el supuesto de que las condiciones retributivas u otras cláusulas incluidas en el mismo no se ajusten a lo previsto en la presente Política y/o en los Estatutos Sociales, la Sociedad procederá, en su caso, cuando sea conveniente, a efectuar las modificaciones que resulten oportunas siguiendo el procedimiento previsto en la normativa vigente en cada momento.

#### **4. Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales**

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

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

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 los párrafos anteriores. La distribución podrá hacerse de modo individualizado teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que corresponda a cada consejero y las demás circunstancias que el Consejo de Administración considere relevantes, dentro del marco estatutario de la presente Política, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, conforme a lo previsto en la LSC, en el artículo 23 de los Estatutos Sociales y 24 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, en las versiones modificadas que sean aprobadas.

El importe máximo de la remuneración que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales, de acuerdo con la composición actual del Consejo de Administración y de sus Comisiones para el ejercicio 2022 asciende a 427.000 euros. No obstante, durante el periodo de vigencia de la presente política, el Consejo de Administración podrá someter a la aprobación de la Junta General la fijación de un importe máximo distinto al previsto en la presente política que, en caso de aprobación, será el importe que permanecerá vigente durante dicho periodo en tanto no sea modificado por la Junta General.

En relación con el ejercicio 2022, se indica a título informativo las cuantías que se aplicarían de forma íntegra para el ejercicio completo:

- i. Miembros del Consejo de Administración en su condición de tales: Asignación fija de 45.000 euros brutos anuales por consejero.

En el caso de los consejeros ejecutivos, la asignación fija que les correspondería como consejeros en su condición de tales (incluyendo por su pertenencia a alguna de las comisiones del Consejo o por la Presidencia en alguna de ellas), quedará absorbida por el importe de la retribución fija por sus funciones ejecutivas.

- ii. Pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración:
  - a. Asignación fija de 8.000 euros brutos anuales, adicionales a la asignación prevista en la letra (i) anterior y, en su caso, a la prevista en los párrafos (b) y (c) siguientes, para cada consejero que pertenezca a la Comisión de Auditoría, con independencia de que tenga la condición de presidente o de vocal de dicha Comisión.
  - b. Asignación fija de 8.000 euros brutos anuales, adicionales a la asignación prevista en la letra (i) anterior y, en su caso, a la prevista en los párrafos (a) anterior y (c) siguiente, para cada consejero que pertenezca a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con independencia de que tenga la condición de presidente o de vocal de dicha Comisión.

- c. Asignación fija de 8.000 euros brutos anuales, adicionales a la asignación prevista en la letra (i) anterior y, en su caso, a la prevista en los párrafos (a) y (b) anteriores, para cada consejero que pertenezca a la Comisión de Estrategia Digital, con independencia de que tenga la condición de presidente o de vocal de dicha Comisión.
- d. Asignación fija de 8.000 euros brutos anuales, adicionales a la asignación prevista en la letra (i) anterior y, en su caso, a la prevista en los párrafos (a), (b) y (c) anteriores, para los consejeros que tengan la condición de presidente en cada una de las Comisiones.

Como se ha indicado anteriormente, 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 presente Política en función de si pertenecen o no a las Comisiones, siempre que se respete el importe máximo indicado en este apartado.

Las asignaciones fijas anteriores constituyen la remuneración total de los miembros del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, en su condición de tales.

En caso de que se nombre, dimita o cese un consejero durante el año, sea como consejero o como miembro de una Comisión, las cantidades asignadas en cada caso se prorratearán en función del tiempo que haya desempeñado el referido cargo o cargos durante el año en cuestión.

Todas las cuantías anteriores serán pagaderas en metálico a los consejeros por su condición de tales, practicando la Sociedad las oportunas retenciones o ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o impuestos de naturaleza análoga o similar, así como las cotizaciones a la Seguridad Social que, en su caso, fueran aplicables.

Cuando así lo apruebe el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y con sujeción en todo caso al límite máximo aprobado por la Junta General en la presente Política de Remuneraciones, los consejeros podrán percibir dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

Lo previsto en el presente apartado se entiende sin perjuicio de la posibilidad de que los consejeros puedan percibir otras retribuciones suplementarias como contraprestación por aquellos servicios que puedan prestar a la Sociedad y que sean distintos de los inherentes a su cargo como consejeros, 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 durante la vigencia de la presente Política, para la prestación de servicios concretos.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar, de forma discrecional, y dentro del límite máximo para la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tal que haya aprobado la Junta General en cada momento, la concesión de cualesquiera importes en concepto de gratificación extraordinaria, cuando, en circunstancias excepcionales y debidamente motivadas, lo considere necesario para recompensar la dedicación de los miembros del órgano de administración, siempre que la situación económica y financiera de la Sociedad sea la adecuada y no impacte negativamente en la estrategia empresarial y en los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.

La Sociedad aplicará la política interna de gastos a los consejeros que se encuentre vigente en

cada momento durante la duración de la presente Política.

El artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez prevé la posibilidad de que los consejeros no ejecutivos también puedan percibir acciones de la Sociedad como parte de su remuneración, siempre que las acciones entregadas se mantengan hasta su cese como consejeros, salvo aquellas que necesiten enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, en línea con lo previsto en la recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.

En caso de que se entreguen dichas acciones en cualquier momento durante la vigencia de la presente Política, con carácter previo, su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas, en el que se incluirá el número máximo de acciones a asignar en cada ejercicio, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia, y el plazo de duración del plan.

En estos casos, la Sociedad podrá detraer un número de acciones equivalente al importe del ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o impuestos de naturaleza análoga o similar y de las restantes deducciones que deban efectuarse, teniendo en cuenta el valor de mercado de las acciones en la fecha de entrega de las mismas.

En el supuesto de que se nombren nuevos consejeros no ejecutivos a lo largo de la vigencia de la presente Política que vayan a participar en sistemas de retribución en acciones, su inclusión en los mismos requerirá un acuerdo previo por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como, en su caso, cuando proceda, la aprobación correspondiente por parte de la Junta General de Accionistas, estando sujetos a las obligaciones recogidas en el presente apartado.

## 5. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

En el proceso de elaboración de esta Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado las siguientes perspectivas:

### Recomendaciones de buen gobierno

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado también las recomendaciones generales del Código de buen gobierno para sociedades cotizadas en España, así como las directrices emitidas por los inversores institucionales y *proxy advisors*.

### Condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos, descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración y condiciones de empleo aplicable a los trabajadores de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la del conjunto de empleados, especialmente con el colectivo de directivos, retribuyendo por el valor que éstos aportan a Adolfo Domínguez y compartiendo los siguientes principios:

- **Estructura de retribución total:** el paquete retributivo que ofrece Adolfo Domínguez puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera Adolfo Domínguez.
- **Equidad retributiva:** se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Adolfo Domínguez son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- **Pay for performance:** una parte de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Adolfo Domínguez. Una parte significativa de estos objetivos son coincidentes con los de los consejeros ejecutivos. Además, una parte de estos objetivos puede estar vinculada con objetivos de sostenibilidad, incluyendo el vector social con foco en las personas de Adolfo Domínguez.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados.
- **Valores:** la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento y motivar una cultura de alto rendimiento.



## **Condiciones de mercado**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado detenidamente información retributiva de mercado, facilitada por un asesor externo independiente, WTW (*Willis Towers Watson*).

## **Normativa en vigor**

En el diseño de la Política se ha tenido en cuenta la normativa vigente en materia de gobierno corporativo y remuneraciones aplicable a las sociedades de capital cotizadas; en particular, lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC, en su redacción dada por la Ley 5/2021, así como los principios y recomendaciones en materia de buen gobierno aplicables a las sociedades cotizadas, recogidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, en su versión revisada de junio de 2020.

## **6. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad**

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

- Se garantiza un equilibrio adecuado entre los distintos componentes del paquete retributivo de los miembros del Consejo de Administración, estableciéndose, con carácter general, una asignación fija y en metálico para los consejeros en su condición de tales, mientras que, para los consejeros ejecutivos, dicho paquete está compuesto, entre otros, por un componente fijo que se combina con un componente variable, tanto a corto como a largo plazo, que tiene un peso significativo dentro del mismo, con el fin de alinear lo máximo posible la retribución de los consejeros ejecutivos con los resultados de la Sociedad, así como con sus intereses y sostenibilidad a largo plazo.
- El propósito de los elementos retributivos asignados a los consejeros ejecutivos consiste fundamentalmente en:
  - i. Elementos fijos, recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la experiencia profesional y a la práctica de mercado de empresas comparables;
  - ii. Retribución Variable a Corto Plazo, potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, motivar su desempeño y retribuir la consecución de objetivos específicos de cada ejercicio;
  - iii. Retribución Variable a Largo Plazo, motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los consejeros ejecutivos con el Plan de Negocio de la Sociedad, alineando los objetivos de los consejeros con los de los accionistas, así como mantener una competitividad externa que permita la captación y retención del talento.
- Los importes correspondientes a las asignaciones fijas previstas para los miembros del Consejo de Administración de Adolfo Domínguez en su condición de tales, así como la retribución fija asignada a los consejeros ejecutivos de la Sociedad son asumibles por la Compañía y no comprometen la solvencia de la Sociedad en el corto o largo plazo.
- La Retribución Variable a Largo Plazo se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.
- El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que estos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.
- Las métricas establecidas tanto en la Retribución Variable a Corto Plazo como en la Retribución Variable a Largo Plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas y los presupuestos de la Compañía en cada momento. En particular, los objetivos no financieros

pueden estar vinculados a métricas de sostenibilidad en cualquiera de sus tres vectores, medioambiente, social y gobernanza.

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Los consejeros no ejecutivos están excluidos de cualesquiera sistemas de retribución variable, a corto o largo plazo, que la Sociedad pueda implantar en cada momento en el marco de la presente Política, ligados al rendimiento de la Sociedad y del consejero en cuestión, así como de la entrega de acciones, opciones u otros instrumentos financieros y de los sistemas de ahorro y previsión social.

No obstante, no se produciría un conflicto en aquellos supuestos en los que se entreguen a los consejeros no ejecutivos acciones como parte de su remuneración cuando dicha entrega se condicione a que mantengan las acciones hasta su cese como consejeros, salvo aquéllas que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, con arreglo a lo previsto en la presente Política y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, en línea con la recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas de la CNMV.

- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- Se prevé la posibilidad de reducir o recuperar cualesquiera importes de retribución variable concedidos o abonados en el supuesto de que se produzcan determinadas circunstancias (cláusulas “*malus*” y “*clawback*”), evitándose de esta manera una asunción excesiva de riesgos por encima de los niveles tolerados por la Compañía, al mismo tiempo que se promueve la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo.
- En el supuesto de que cualquier sistema de retribución variable, a corto o a largo plazo, que se conceda a los consejeros ejecutivos en el marco de la presente Política, se liquide en acciones, opciones u otros instrumentos financieros de la Sociedad, no podrá transferirse su titularidad o ejercitarse hasta transcurrido un plazo de al menos tres (3) años, salvo en los supuestos específicamente previstos en el apartado 3.7 de la presente Política, lo que genera una mayor involucración en la creación de valor a largo plazo de la Sociedad y un mayor alineamiento de los intereses de los consejeros con el interés social sostenible a largo plazo de la Compañía.
- Los compromisos indemnizatorios recogidos en los contratos de los consejeros ejecutivos, reflejados en la presente Política, no superan los límites recogidos en la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ejecutivo ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción, en línea con la citada recomendación.

## **7. Vigencia**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 y, si es aprobada, entrará en vigor a partir de la fecha de celebración de la Junta, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de agosto de 2021.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025). No obstante lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podría proponer a la Junta General para su aprobación una nueva política en una fecha posterior, durante el periodo de vigencia de la presente Política, si lo considera apropiado.