

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

ADOLFODOMINGUEZ

3 de junio de 2026

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) acordó en su sesión de 29 de abril de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter a la Junta General de Accionistas la presente política de remuneraciones para los ejercicios 2026, 2027 y 2028 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”). Está previsto que la Junta General de Accionistas que se celebre el 2 de junio de 2026, en primera convocatoria y, previsiblemente, el 3 de junio de 2026, en segunda convocatoria, trate este asunto 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 (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”, indistintamente).

Esta Política incluye los siguientes apartados:

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivos y principios de la Política de Remuneraciones	5
3.	Política de Remuneraciones de la Consejera Ejecutiva	7
4	Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales	18
5	Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones.....	21
6	Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	23
7	Vigencia	25

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. Introducción.

Esta Política de Remuneraciones sustituye a la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en su sesión del 30 de julio de 2025, y permanecerá en vigor durante el período 2026-2028, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación o sustitución por otra posterior, en su caso.

El Consejo de Administración de la Sociedad eleva a la Junta General de Accionistas, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el nuevo texto de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Respecto a los consejeros en su condición de tales, el Consejo de Administración propone mantener los importes de remuneración para los miembros del Consejo y de sus comisiones, por lo que no varía este concepto.

Para la elaboración de la estructura retributiva contenida en la presente Política se tuvo en cuenta un estudio contratado, en su día, por la Sociedad a la consultora Willis Towers Watson; que lo realizó sobre la base de información del mercado, por lo que la retribución de la Consejera Ejecutiva se determina de forma competitiva en comparación con el grupo de referencia (alineamiento en bandas próximas al percentil 25 en el mencionado estudio).

En el marco de la presente Política de Remuneraciones se reintroduce un sistema de retribución a largo plazo (“ILP”), dirigido a los consejeros ejecutivos y que, eventualmente, podrá extenderse a determinados miembros de la alta dirección, por acuerdo del Consejo de Administración. Este sistema estará vinculado a la consecución de objetivos estratégicos, financieros y no financieros, y orientado a la creación de valor sostenible para el accionista y a la alineación de los intereses de los beneficiarios con los de la Sociedad, asegurando en todo caso el cumplimiento de la normativa aplicable y de los principios de buen gobierno corporativo.

Esta Política es coherente con la complejidad del Grupo Adolfo Domínguez, así como útil 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 el momento que atraviesa la Sociedad.

En esta nueva Política se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- Las previsiones legales en materia de retribuciones del Consejo, así como 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 la consideración a todos los grupos de interés.
- 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 complejidad de los constantes cambios normativos que afectan al sector de la economía en el que opera la Sociedad.

A continuación, se recoge el cuadro-resumen de las retribuciones:

Consejera Ejecutiva

	Política anterior	Nueva Política	Justificación
Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Fija (RF): 330.000 euros 	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Fija (RF): 330.000 euros 	No se producen cambios
	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Variable Anual <i>target</i> (RVAT): 75% de la RF 	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Variable Anual <i>target</i> (RVAT): 75% de la RF 	No se producen cambios
	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Fija + Variable Anual <i>target</i>: 577.500 euros 	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Fija + Variable Anual <i>target</i>: 577.500 euros 	No se producen cambios
	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Variable a Largo Plazo: N/A 	<ul style="list-style-type: none"> Retribución Variable a Largo Plazo (valor máximo para periodo 2026-2028): 2,09 veces la RF 	Incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos

Consejeros en su condición de tales

	Política anterior	Nueva Política	Justificación
Importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales.	<u>Asignación fija:</u> 427.000 euros	<u>Asignación fija:</u> 551.250 euros	Asegurar el alineamiento con las prácticas del mercado español en empresas comparables y poder atraer y retener el perfil de consejero adecuado para la ejecución del plan de negocio 2026-2028, así como adecuar la cuantía de la remuneración a la dedicación efectiva y la complejidad del Grupo Adolfo Domínguez.
Pertenencia al Consejo.	<u>Asignación fija:</u> 45.000 euros	<u>Asignación fija:</u> 60.000 euros	
Pertenencia a Comisión	<u>Asignación fija:</u> 8.000 euros	<u>Asignación fija:</u> 10.000 euros	
Presidencia de las Comisiones.	<u>Asignación fija:</u> 8.000 euros	<u>Asignación fija:</u> 10.000 euros	

2. Objetivos 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, conseguir los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

Adicionalmente, la citada Política de Remuneraciones resultará de aplicación tanto a los consejeros en su condición de tales, como al consejero que desempeñe funciones ejecutivas en Adolfo Domínguez. Para su elaboración, se ha tenido en cuenta el tamaño de la empresa, 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 los consejeros de la Sociedad 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 miembros ejecutivos del Consejo de Administración.

Además de los anteriores principios, se han tenido en cuenta los siguientes:

- La remuneración está vinculada al logro de objetivos de desempeño; y pretende fomentar la productividad de la Sociedad; así como reforzar la cultura basada en el logro, a través de la parte variable de la remuneración.
- Está diseñada para garantizar el equilibrio entre los distintos componentes de la retribución, 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.
- La retribución debe ser competitiva en comparación con el mercado global, y se ha establecido de manera que atraiga, retenga y motive a líderes expertos y ejecutivos altamente cualificados.
- Los conceptos variables de la remuneración están alineados con los intereses de los accionistas y otras partes interesadas; 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, incluyendo en su caso objetivos llave o condiciones de acceso al sistema que actúen como requisito mínimo de devengo, de forma que, si no se alcanzan dichos objetivos en la Sociedad, no se genere derecho al cobro de las retribuciones variables correspondientes.

3 Política de Remuneraciones de la Presidenta del Consejo como Consejera Delegada

La Presidenta del Consejo y Consejera Delegada percibirá, por el desempeño de las funciones ejecutivas, las retribuciones que se recojan en el contrato suscrito con 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; acuerdos que serán coherentes con la presente Política y con lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

A la fecha de aprobación de esta Política de Remuneraciones, existe una Consejera Delegada: Dña. Elena Adriana Domínguez González, quien ostenta asimismo el cargo de Presidenta del Consejo, y se mantiene el número de siete consejeros, lo que se encuentra dentro del rango estatutario.

En esta nueva Política, la retribución de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada en sus funciones ejecutivas 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 o “ILP”**).

La Retribución Fija representaría, aproximadamente, un 44,6 por 100 de la retribución total, en caso de que se produjese un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vinculan estos sistemas de retribución variable (incluyendo en este total la Retribución Fija y el ILP).

En caso de que se produzca un sobrecumplimiento de dichos objetivos, la Retribución Fija podría llegar a representar, aproximadamente, un 34,8 por 100 de su retribución total.

La proporción relativa de los componentes fijos y variables de la retribución total se considera debidamente equilibrada. El contrato de la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada incluirá 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 la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada variará en función de la responsabilidad asumida y de las características de las funciones que desempeñe, 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 2026 para la Presidenta Ejecutiva, se mantendrá en 330.000 euros, lo que se ha establecido de manera competitiva en comparación con el grupo de referencia (alineamiento en bandas próximas al percentil 25 en el estudio mencionado de WTW).

Este importe bruto se abonará en metálico, distribuido en 12 pagas, en los términos previstos en el contrato de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada, 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 la

Presidenta del Consejo y Consejera Delegada 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 absorben la parte correspondiente a la asignación fija que correspondería a la consejera por el desempeño del cargo de consejera en su condición de tal, que queda absorbida sin que se considere como una remuneración independiente.

No obstante, el Consejo de Administración podrá revisar y modificar, a propuesta y previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los distintos componentes de su retribución 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 su retribución.

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 la Sociedad, vinculado a su permanencia en esta hasta una determinada edad. Dicho plan tiene por objeto garantizar la cobertura en caso de supervivencia a la fecha de la contingencia de jubilación (65 años y extinción de la relación contractual con la Sociedad), así como la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente en cualquier grado (total, absoluta y gran invalidez) y fallecimiento.

Este plan se instrumenta con una Compañía aseguradora e implica la participación de la asegurada en unos determinados fondos de inversión. Adicionalmente, (i) el plan de fidelización se ha instrumentado a través de la modalidad de aportación definida para todas las contingencias objeto de cobertura (antes mencionadas), (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 aportaciones realizadas no generarían un derecho cierto al cobro de las cuantías antes descritas.

Las condiciones de ese plan incluyen una indemnización mínima por las contingencias objeto de cobertura, así como el pago del importe del valor de la inversión a la fecha en que se produzca la correspondiente contingencia. El importe anual de las primas para la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada está limitado a 17.000 euros.

Este aspecto de la Política de Remuneraciones está diseñado para ser competitivo en el mercado y proporciona ahorros para la jubilación que suponen un incentivo. El importe de la aportación definida no varía con relación a la Política anterior.

3.3 Otros beneficios

La Presidenta del Consejo y Consejera Delegada podrá formar parte como asegurada de la póliza de responsabilidad civil que la Sociedad tenga contratada en cada momento.

Igualmente, podrá formar parte de la póliza colectiva de seguro de vida que mantiene la Sociedad para el equipo de dirección, y del seguro de salud para ellos o sus familias que estén establecidos para los empleados de la Sociedad.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá acordar 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 u otras remuneraciones en especie, siempre dentro de los límites de retribución que se aprueben por la Junta General de Accionistas.

3.4 Retribución Variable a Corto Plazo

La Presidenta del Consejo y Consejera Delegada tendrá 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 al 75% 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 el 100% del importe de su Retribución Fija.

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 serían las que se resumen a continuación:

- La activación de este sistema de remuneración variable podrá quedar supeditada al desempeño de un indicador financiero clave para la Compañía, estableciendo un nivel de cumplimiento mínimo en el resultado de este indicador.
- El periodo de devengo podrá ser semestral, en su caso, coincidiendo con la mitad y la finalización del 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 29 de febrero en el caso de años bisiestos); o podrá ser anual; todo ello con la finalidad de acompasarlo con la ejecución de las colecciones.
- El cálculo definitivo, a efectos de su liquidación se hará con la formulación de las cuentas del ejercicio, y el pago una vez que las cuentas hayan sido auditadas.
- La Retribución Variable a Corto Plazo se basará en criterios tanto financieros (por ejemplo, flujos de caja de operaciones, venta facturada, beneficios antes de impuestos, crecimiento de las ventas a través de plataformas digitales, etc.) como no financieros, tales como gestión de riesgos, cumplimiento normativo y sostenibilidad (por ejemplo, implementación de procedimientos de gestión de riesgos, 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, si bien, el Consejo de Administración podrá incrementar este porcentaje de forma motivada.

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 los de Sostenibilidad 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, la estrategia, y al presupuesto vigente para cada ejercicio.

Los objetivos financieros y los no financieros tendrán generalmente asociada una escala de cumplimiento, 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.

Las métricas y pesos, así como las escalas de cumplimiento 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 ejercicio. 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 su desempeño profesional, 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.

- 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 la Presidenta Ejecutiva (ver el apartado 3.6 relativo a *malus* y *clawback*).
- Las condiciones del sistema de Retribución Variable a Corto Plazo aplicable a la Presidenta Ejecutiva, 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 (ILP)

Los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad podrán participar en el ILP que apruebe la Junta General de Accionistas convocada para junio de 2026, o en el sistema de retribución variable a largo plazo que apruebe la Junta General de Accionistas en un momento posterior, que lo modifique o sustituya; y establecer remuneración en metálico o en acciones, opciones u otros instrumentos, sin que su percepción sea automática ni tenga carácter consolidable.

El valor máximo anualizado al que puede ascender la Retribución Variable a Largo Plazo para la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada: 0,7 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 serán 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 equilibrio 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). Dichas 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).

No se podrán incluir idénticos objetivos para el cálculo de la remuneración a corto y a largo plazo, aunque sí métricas que estén relacionadas.

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, siempre dentro del marco del ILP aprobado por la Junta General de Accionistas.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos y, cuando corresponda, se llevará 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.

Si la Junta General de Accionistas acordara modificar el ILP antes de la finalización del tercer año de su duración prevista, se establecerán medidas de ponderación y corrección para evitar la duplicidad en los cálculos y en los pagos del incentivo.

- 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 Plazo y/o a Largo Plazo

En el caso de que, antes de abonarse a la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada cualesquiera cantidades en concepto de Retribución Variable a Corto Plazo consolidada 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 la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada 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 haya 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 de la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada, 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 (ILP) 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 del ILP:

- 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 de la consejera ejecutiva;
- se produjera una reformulación material de las cuentas anuales de la Sociedad por causa imputable a la Consejera Delegada 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 se produjera el cese de la consejera ejecutiva 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 a la consejera ejecutiva 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, en caso de que concurriesen las circunstancias para ello.

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 que deba ser objeto de devolución y la forma en que debe procederse a la misma por parte de la consejera ejecutiva.

3.7 Requisitos de retención de las acciones

En el caso de que la Sociedad atribuya a la consejera 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 se aplicará 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 de la consejera ejecutiva por decisión de la Sociedad "sin causa" o en los supuestos de extinción por decisión de la propia Consejera Delegada recogidos en el apartado 3.9 de la presente Política, la Consejera Delegada estaría facultada para transferir la titularidad o ejercitar las acciones, opciones u otros instrumentos financieros que le correspondan tras la resolución de su contrato, sin que sea necesario el transcurso del periodo 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. Esto supone un alineamiento con las prácticas competitivas del mercado.

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 del contrato de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada

Sin perjuicio de la estructura del sistema retributivo y demás condiciones contractuales de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada 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 del contrato suscrito entre la Sociedad y la Presidenta Ejecutiva:

Duración

La duración del contrato es de carácter indefinido.

Plazo de preaviso

El contrato de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada prevé un periodo de preaviso de tres (3) meses en caso de resolución del contrato, salvo en los supuestos de separación o cese por quebrantamiento de los deberes que le corresponden, por la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, o por la

conurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra la consejera ejecutiva.

El incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso por parte de la Sociedad o de la consejera ejecutiva 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 a la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada 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

El contrato de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada conlleva 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, el contrato de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada recoge 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 de la consejera ejecutiva 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 de la consejera ejecutiva 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 de la consejera ejecutiva 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, la consejera

ejecutiva 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 la consejera ejecutiva 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, la consejera ejecutiva tendrá asimismo el derecho a percibir el importe correspondiente a la Retribución Variable a Corto Plazo previsto 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 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

El contrato recoge un compromiso de no competencia post-contractual al que quedará sometida 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, la consejera ejecutiva 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, la consejera ejecutiva 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 la consejera ejecutiva 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 de la consejera 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.

Protección de datos de carácter personal

Los datos personales recogidos en el contrato de la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada, 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, el contrato recoge, asimismo, cláusulas relacionadas con la confidencialidad, propiedad intelectual, industrial e invenciones, medios informáticos y devolución de material, entre otras.

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 conjunto 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 2026, es de 551.250 €. 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 período en tanto no sea modificado por la Junta General.

En relación con el ejercicio 2026, 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 60.000 euros brutos anuales por consejero.

En el caso de la Presidenta del Consejo y Consejera Delegada, la asignación fija que le correspondería como consejera en su condición de tal 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 10.000 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 10.000 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 10.000 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 Transformación Digital, con independencia de que tenga la condición de presidente o de vocal de dicha Comisión.

- d. Asignación fija de 10.000 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.

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 estas.

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 la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada, 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 la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada 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 la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada. 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 se ha basado para la elaboración de

esta Política en la documentación y los análisis elaborados internamente.

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, 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 la Presidenta Ejecutiva, dicho paquete está compuesto, entre otros, por un componente fijo que se combina con un componente variable, que tiene un peso significativo dentro del mismo, con el fin de alinear lo máximo posible la retribución de la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada con los resultados de la Sociedad, incluyendo asimismo un sistema de retribución a largo plazo en los términos previstos en la presente Política.
- El propósito de los elementos retributivos asignados a la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada 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 la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada 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 la consejera ejecutiva con el Plan de Negocio de la Sociedad, alineando los objetivos 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 la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada de la Sociedad son asumibles por la Compañía y no comprometen la solvencia de la Sociedad en el corto o largo plazo.
- El sistema de retribución variable de la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada 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 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 que se conceda a la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada en el marco de la presente Política se liquide en acciones, opciones u otros instrumentos financieros de la Sociedad, no podrá transferirse su titularidad ni 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 la consejera con el interés social sostenible a largo plazo de la Compañía.
- Los compromisos indemnizatorios recogidos en los contratos de la Presidenta Ejecutiva y Consejera Delegada, 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 la consejera ejecutiva 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 2026, que mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios (2026, 2027 y 2028).

No obstante, 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.