

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

28/02/2015

C.I.F.

A-32104226

DENOMINACIÓN SOCIAL

ADOLFO DOMINGUEZ, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PARCELA 8, CALLE 4 POLIGONO INDUSTRIAL (SAO CIBRAO DAS
VIÑAS) OURENSE

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El esquema de remuneraciones de los consejeros pretende retribuir su dedicación efectiva, procurando que la retribución sea moderada teniendo en consideración las prácticas del mercado. Dichas remuneraciones pretenden retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo de consejero exige, pero sin ser tan elevadas como para comprometer su independencia. La retribución de los miembros del Consejo de Administración ("CdA") de la Sociedad consiste en una atribución anual prevista en los Estatutos ("EE.SS.") y en el Reglamento del CdA. En este sentido, según los artículos 22 de los EE.SS. y 26 del Reglamento del CdA, los miembros del CdA, del Comité de Auditoría ("CAud") y del Comité de Nombramientos y Retribuciones ("CNYR") percibirán una dieta por su asistencia a las sesiones de cada uno de dichos órganos, que el CdA podrá establecer en compensación económica por los gastos de desplazamiento y otros que comporte la mencionada asistencia. Asimismo, la Junta General ("JG"), en cada ejercicio, atribuirá a los consejeros externos y a los miembros del CAud y el CNYR una cantidad fija, independientemente de las dietas por asistencia que se mencionan en el apartado anterior. No obstante lo anterior, a la fecha del presente informe, la Sociedad tiene previsto proponer a la JG una modificación de los EE.SS que implicará una ligera variación en la estructura de la política de remuneraciones de los consejeros que se describen en este informe y que se aplicaron en el ejercicio anterior, todo ello de acuerdo con las novedades introducidas por la Ley 31/2014. Concretamente, el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2015 consistirá en una asignación fija y en dietas de asistencia a cada reunión del CdA o sus comisiones. Está previsto que el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales se someta a la aprobación de la JG y permanezca vigente en tanto no se apruebe su modificación. Corresponde al CdA la determinación de la remuneración de cada consejero, teniendo en consideración sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. Por su parte, los consejeros ejecutivos percibirán, como retribución global por el ejercicio de sus funciones de dirección, el importe que acuerde, en cada caso, la JG, que delegará en el CdA, a propuesta del CNYR, la distribución de esta cantidad en proporción a la remuneración percibida en ejercicios anteriores y teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero ejecutivo. Estas percepciones serán compatibles e independientes de las prestaciones económicas que los consejeros pudieran percibir por otra actividad, servicio o función, distinta del desempeño del cargo de consejero o directivo, que por sus conocimientos especiales pudieran prestar a la Sociedad. En todo caso, las retribuciones de los miembros del CdA de la Sociedad y su transparencia se ajustarán a las previsiones que, sobre dicha cuestión, se contengan en la Ley y en su normativa de desarrollo. La remuneración del CdA no se modificó y permaneció congelada desde el 2007 hasta el 2012 (salvo un incremento en 2008 de la remuneración destinada a los miembros del CNYR tras su creación). Además de esta congelación, entre las medidas adoptadas por el CdA para paliar las consecuencias derivadas de (i) la situación de crisis económica que ha provocado la reducción de la renta disponible de los consumidores, afectando a los resultados de la Sociedad y (ii) la situación particular de la Sociedad, el CdA propuso y la JG celebrada en 2013 aprobó reducir en un 10% la remuneración de los consejeros externos y los miembros del CdA y CNYR con respecto a la que venían percibiendo desde el ejercicio 2007, con independencia de las retribuciones o compensaciones de cualquier clase establecidas para aquellos consejeros que cumplen funciones ejecutivas. Por las mismas razones, para el ejercicio 2015, el CdA propuso mantener la misma remuneración que la acordada para el ejercicio anterior, que fue aprobado por la JG de 2014. Para el ejercicio en curso 2015, el CdA ha acordado congelar, un año más, las retribuciones de sus miembros, lo que se someterá a la aprobación de la próxima JG. Por lo que se refiere a las remuneraciones de los consejeros ejecutivos (D. Adolfo Domínguez Fernández y Dña. Elena González Álvarez), no ha habido cambios significativos en su política de remuneraciones con

respecto a la del ejercicio anterior. No obstante, está previsto que se proponga a la JG de 2015 el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo, el actual Director General, lo que incrementará las retribuciones totales del conjunto de consejeros ejecutivos de la Sociedad, al sumarse a ellas la remuneración que el Director General percibía hasta ahora como alto directivo, pero sin que ello suponga coste adicional alguno para la Sociedad, dado que la remuneración abonada al Director General como alto directivo se mantendrá en su cuantía (sin ningún tipo de incremento) una vez sea designado consejero ejecutivo. Se hace constar expresamente que los miembros del CdA no perciben ningún tipo de remuneración de carácter variable por el desempeño de sus funciones como tales, por lo que los únicos componentes del paquete retributivo de los consejeros son fijos, salvo lo previsto para el nuevo consejero ejecutivo. En consecuencia, el CdA considera que la remuneración de los consejeros deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, S.A., de conformidad con lo previsto en el artículo 5.4.b) (ii) del Reglamento del Consejo de Administración, se reserva en pleno la competencia de aprobar, entre otros aspectos, la retribución de los consejeros, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponde al Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, entre otras, las competencias de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de consejeros y altos directivos, así como la de velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad. Como consecuencia de lo anterior, el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez, S.A. es el órgano que propone e informa al Consejo de Administración sobre la política de retribución de los consejeros de la Sociedad, desempeñando un importante papel en todas las cuestiones en que se materializa la misma. A fecha de elaboración de este informe, la composición del Comité de Nombramientos y Retribuciones era la siguiente: D. José María García-Planas Marcet (externo independiente), Presidente; D. José Luis Nueno Iniesta (externo dominical), Vocal; y D. Luis Carlos Croissier Batista (externo independiente), Vocal. Se hace constar que, durante el ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2015, no se han producido cambios en la composición del Comité de Nombramientos y Retribuciones. Aunque el Reglamento también dispone expresamente la posibilidad de que el Comité de Nombramientos y Retribuciones recabe el asesoramiento de expertos externos, en aras de un mejor cumplimiento de sus funciones, durante el ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2015, la Sociedad no ha solicitado los servicios de asesores externos a la hora de definir la política retributiva.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La remuneración anual para cada uno de los consejeros externos por cada órgano del que son miembros en el ejercicio iniciado el 1 de marzo de 2015 que se propondrá a la Junta General de Accionistas para su aprobación, será la siguiente:

- Cada miembro del Consejo de Administración recibirá un importe bruto anual de 32.400 euros (los consejeros ejecutivos no percibirán cantidad alguna por este concepto).
- Cada miembro del Comité de Auditoría recibirá un importe bruto anual de 6.300 euros.
- Cada miembro del Comité de Nombramientos y Retribuciones recibirá un importe bruto anual de 2.250 euros.

De este modo, asumiendo que se mantiene la estructura cuantitativa y la composición actual del Consejo de Administración y de los Comités de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez, S.A. durante el ejercicio iniciado el 1 de marzo de 2015, el importe bruto anual agregado estimado que percibirán los consejeros externos por su pertenencia a cada uno de los órganos mencionados, sería el siguiente:

- Los cinco miembros del Consejo de Administración recibirán, cada uno, 32.400 euros, lo que supone un importe bruto anual total estimado de 162.000 euros.

- Los tres miembros del Comité de Auditoría percibirán, cada uno, 6.300 euros, lo que supone un importe bruto anual total estimado de 18.900 euros.
 - Los tres miembros del Comité de Nombramientos y Retribuciones percibirán, cada uno, 2.250 euros, lo que supone un importe bruto anual total estimado de 6.750 euros.
- Todo ello supone un importe bruto anual global para la Sociedad, como remuneración a su Consejo de Administración, que alcanza los 187.650 euros.

Por otro lado, está previsto que todos los gastos de desplazamiento, o de cualquier otra clase, en que incurran los miembros del Consejo de Administración y de los Comités de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones por su asistencia a las sesiones de dichos órganos serán sufragados por la Sociedad, tal y como establecen los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 26 del Reglamento del Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, y a efectos aclaratorios, se hace constar que no está previsto que los consejeros devenguen "dietas de asistencia" por la mera asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, del Comité de Nombramientos y Retribuciones y del Comité de Auditoría. Tampoco se prevé la percepción de ninguna remuneración adicional como Presidente del Consejo o de alguno de los Comités.

En cuanto a las retribuciones por el desempeño de funciones ejecutivas de los consejeros ejecutivos (D. Adolfo Domínguez Fernández, Consejero-Delegado de la Sociedad, Dña. Elena González Álvarez, Responsable de Producto Mujer y, desde su nombramiento por la Junta General, D. Estanislao Carpio Martínez, nuevo consejero ejecutivo), está previsto que se proponga a la Junta General de Accionistas la aprobación, para el ejercicio en curso iniciado el 1 de marzo de 2015, de una retribución máxima anual por importe de 950.000 euros como retribución global por el ejercicio de sus funciones de alta dirección. Asimismo, se propondrá delegar en el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la distribución de esta cantidad, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero.

En línea con lo anterior, la remuneración prevista para D. Adolfo Domínguez, Dña. Elena González y D. Estanislao Carpio por razón del desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad conforme a su relación contractual, se estima que ascenderá, respectivamente, a aproximadamente 214.000 euros, 197.000 euros y 350.000 euros, importes similares a los del ejercicio cerrado a 28 de febrero de 2015.

En este sentido, aunque en este ejercicio se producirá un incremento de la remuneración total a percibir por el Consejo tras la previsible incorporación del nuevo consejero ejecutivo, dicho incremento no supondrá un mayor coste para la Sociedad, ya que el nuevo consejero ejecutivo seguirá percibiendo la misma remuneración que tenía con anterioridad a su nombramiento como consejero.

Finalmente, se hace constar que las retribuciones de D. Adolfo Domínguez y de Dña. Elena González no contienen conceptos variables, por lo que únicamente perciben, en metálico y como máximo, los importes fijos aprobados anualmente por la Junta General. Sin embargo, para D. Estanislao Carpio se ha previsto una retribución variable anual de hasta un 40% de su retribución fija anual, en los términos expuestos en el apartado A.4 siguiente, así como otras retribuciones en especie, que se detallan en el apartado A.10 siguiente.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los miembros del Consejo de Administración no perciben ningún tipo de remuneración de carácter variable por el desempeño de sus funciones como tales.

En particular, y sin perjuicio de lo señalado en los apartados anteriores, no está previsto que ninguno de los miembros del Consejo de Administración perciba remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas u opciones sobre acciones o cualesquiera otros instrumentos referenciados al valor de la acción por su cargo de consejero. Estos conceptos retributivos no están contemplados en el esquema de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

Como excepción a lo anterior, el nuevo futuro consejero ejecutivo D. Estanislao Carpio podrá recibir cada año una retribución variable, de naturaleza no consolidable, de hasta el 40% de su retribución fija anual, por el cumplimiento de objetivos, tanto de aquellos ligados al desempeño de funciones ejecutivas, como de los resultados obtenidos por la Sociedad. Si el grado de consecución de objetivos de negocio e individuales marcados excediera del 100%, el Consejo de Administración podrá aumentar el importe de la retribución variable anual hasta un importe total máximo de 180.000 euros.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No están previstos, en el esquema de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, sistemas de ahorro a largo plazo ni ninguna otra prestación o aportación a favor de los consejeros a planes de pensiones.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

A la fecha de este informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas para el caso de terminación de funciones de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera

otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Como se ha adelantado en el Apartado A.3, los dos consejeros de la Sociedad que, a la fecha de elaboración de este informe, desempeñan funciones ejecutivas son D. Adolfo Domínguez Fernández, Consejero Delegado de la Sociedad, y Dña. Elena González Álvarez, Responsable de Producto Mujer. Asimismo, el Consejo de Administración tiene previsto proponer a la Junta General ordinaria de 2015 el nombramiento de D. Estanislao Carpio Martínez como consejero ejecutivo de la Sociedad.

Condiciones principales de los contratos:

Los contratos de los consejeros ejecutivos cuentan con una duración indefinida y no tienen previstos plazos de preaviso en casos de terminación.

En relación con las indemnizaciones, el contrato suscrito por uno de los consejeros ejecutivos mencionados indica que tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a cinco anualidades brutas de salario (incluyendo la retribución en especie), tomando como base las remuneraciones percibidas en la anualidad (quince pagas) inmediatamente anterior a la resolución del contrato en caso de (i) despido improcedente; (ii) resolución del contrato por la Sociedad alegando causas de fuerza mayor que imposibiliten la prestación de trabajo; (iii) cesación de la industria de forma definitiva; o (iv) extinción contractual individual o colectiva fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o cualquier causa objetiva legalmente precedente.

El contrato de otro de los consejeros establece el derecho a percibir una indemnización cuyo importe concreto depende del momento en que se produzca la extinción del contrato, y se calcula por referencia a la retribución fija más el importe máximo de la retribución variable. En concreto, a partir del 7 de septiembre de 2015, en caso de terminación del contrato, uno de los consejeros ejecutivos tendrá derecho a percibir un importe bruto igual a una anualidad de su retribución fija más la mitad del importe máximo de su retribución variable (20% de la retribución fija).

Además, uno de los contratos contempla cláusulas de prestación de servicios en exclusividad para la Sociedad, con carácter general, y de no competencia post-contractual durante un año tras la extinción del contrato.

Aparte de los conceptos mencionados, no se contempla ninguna otra cláusula relativa a primas de contratación, blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual ni pactos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y de no competencia post-contractual.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No está previsto que ninguno de los miembros del Consejo de Administración perciba remuneraciones suplementarias como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No está previsto que ninguno de los miembros del Consejo de Administración perciba retribución alguna en forma de anticipo, de créditos o de garantías concedidos.

No obstante, se hace constar que D. Estanislao Carpio, cuyo nombramiento como consejero está previsto que se proponga a la Junta General ordinaria de 2015, tiene concedido un préstamo que, a 28 de febrero de 2015, tiene un saldo vivo por importe de 282 miles de euros.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad mantiene un seguro de responsabilidad civil en favor de sus consejeros cuya prima ha ascendido en el ejercicio anterior a un importe de 7.492 euros. No existen otros compromisos en materia de pensiones, seguros de vida u otros conceptos análogos.

Adicionalmente, uno de los consejeros ejecutivos percibe, como retribuciones en especie, el uso de un vehículo de la compañía, en las condiciones detalladas en el contrato firmado con la Sociedad.

Salvo por lo señalado en apartados anteriores, no se prevé, en el esquema de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, la percepción de remuneraciones en especie.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen conceptos retributivos distintos o adicionales a los descritos en el presente Informe.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Como se ha comentado en el Apartado A.1 anterior, a la vista del entorno económico de crisis generalizada y de los resultados y la situación financiera de la Sociedad, la remuneración que el Consejo ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas implica mantener congeladas las remuneraciones a percibir por los consejeros externos y miembros de las Comisiones en el ejercicio iniciado el 1 de marzo de 2015. Estas son las acciones adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos y ajustar las remuneraciones de los consejeros a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Salvo por lo previsto para el futuro nuevo consejero ejecutivo D. Estanislao Carpio, al no existir remuneración variable para el resto de consejeros, la estructura del sistema de remuneración actual de los consejeros de la Sociedad no incentiva la exposición a riesgos excesivos ni se determina en función de los resultados a corto o a largo plazo de la Sociedad.

En relación con la remuneración variable de D. Estanislao Carpio, la Sociedad entiende que su retribución fija constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, lo que permite introducir medidas de flexibilidad en la retribución variable, pudiendo llegar incluso a su supresión. Además, la previsión de remuneración variable se limita al Sr. Carpio y se percibe por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero, estableciéndose, entre otros, parámetros vinculados a los resultados de la Sociedad. [Asimismo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones establece cada año los objetivos y realiza un seguimiento de su cumplimiento de cara a fijar la retribución variable del Sr. Carpio.]

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Durante los próximos ejercicios no está prevista, en principio, ninguna modificación significativa en la política de remuneraciones de la Sociedad, que seguirá aplicándose, en principio, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

No obstante, la Sociedad tiene previsto ajustar el régimen retributivo de los consejeros actualmente previsto en los Estatutos de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital tras las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

En particular, en caso de que la próxima Junta General de Accionistas apruebe la reforma estatutaria que está previsto someter a su aprobación, el sistema de remuneración para los ejercicios futuros consistirá en una asignación fija y en dietas de asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de sus comisiones para los consejeros en su condición de tales.

Asimismo, este régimen retributivo se ajustará a la incorporación de D. Estanislao Carpio, como consejero ejecutivo, en caso de que la Junta General ordinaria de Accionistas cuya celebración está prevista para julio de 2015, así lo apruebe.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación, estando previsto proponer a la próxima Junta este importe máximo.

Por su parte, corresponderá al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, para lo que tendrá en consideración sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Como se ha señalado en el Apartado A.2 del presente informe, el Consejo de Administración de Adolfo Domínguez, S.A., de conformidad con lo previsto en el artículo 5.4.b) (ii) del Reglamento del Consejo de Administración, se reserva en pleno la competencia de aprobar, entre otros aspectos, la retribución de los consejeros, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponde al Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, entre otras, las competencias de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de consejeros y altos directivos, así como la de velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

No obstante lo anterior, el proceso de toma de decisiones indicado será ajustado una vez se aprueben las modificaciones propuestas a la normativa interna de Adolfo Domínguez para cumplir con las previsiones introducidas en la Ley de Sociedades de Capital tras la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

En concreto, conforme a lo previsto en el nuevo artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración asumirá la competencia de aprobar la política de retribuciones de los consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que, posteriormente, será sometida a la aprobación de la Junta General junto con una propuesta motivada y acompañada de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La anterior documentación se pondrá a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la Junta General.

La Junta General deberá aprobar dicha política de remuneraciones de los consejeros, como punto separado del orden del día y con carácter vinculante, al menos, cada tres años. Toda modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante este periodo requerirá la previa aprobación de la Junta General.

Asimismo, en el marco de la política de remuneraciones acordada por la Junta, corresponderá al Consejo de Administración la determinación de la retribución individualizada de cada consejero por su condición de tal, atendiendo a sus funciones y responsabilidades, a la pertenencia a las comisiones constituidas en el seno del Consejo y a las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Ver apartado A.13 anterior.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

En línea con lo expuesto en apartados anteriores, los consejeros no ejecutivos de Adolfo Domínguez, S.A., que han desempeñado dicho cargo a lo largo del ejercicio iniciado el 1 de marzo de 2014 y cerrado el 28 de febrero de 2015, han devengado, en ese periodo, las siguientes retribuciones:

- Cada miembro del Consejo de Administración ha percibido un importe bruto anual de 32.400 euros.
- Cada miembro del Comité de Auditoría ha percibido un importe bruto anual de 6.300 euros.
- Cada miembro del Comité de Nombramientos y Retribuciones ha percibido un importe bruto anual de 2.250 euros.

Asimismo, todos los gastos de desplazamiento o de cualquier otra clase en que han incurrido los miembros del Consejo de Administración y de los Comités de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones por su asistencia a las sesiones de dichos órganos han sido sufragados por la Sociedad.

Además, como se ha mencionado, las retribuciones de los consejeros no han incluido conceptos variables, sino que se han compuesto únicamente de los importes fijos señalados en los Estatutos Sociales y aprobados por la Junta General, que han sido abonados siempre en efectivo, sin incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o cualquier otro componente variable.

En relación con la remuneración percibida por los consejeros ejecutivos de la Sociedad, la remuneración recibida por D. Adolfo Domínguez y Dña. Elena González, por razón del desempeño de sus funciones como altos directivos de la Sociedad conforme a su relación contractual, ascendió, respectivamente, a 211.630,74 euros y 196.073,88 euros.

Por tanto, en la política de retribuciones aplicada en el ejercicio iniciado el 1 de marzo de 2014, no se han producido cambios con respecto a la aplicada en el ejercicio anterior ni a la prevista para el ejercicio en curso.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
LUXURY LIBERTY, S.A.	Dominical	Desde 01/03/2014 hasta 28/02/2015.
ADOLFO DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ	Ejecutivo	Desde 01/03/2014 hasta 28/02/2015.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Independiente	Desde 01/03/2014 hasta 28/02/2015.
ÁNGEL BERGES LOBERA	Dominical	Desde 01/03/2014 hasta 28/02/2015.
JOSÉ M ^a GARCIA-PLANAS MARCET	Independiente	Desde 01/03/2014 hasta 28/02/2015.
M ^a ELENA GONZÁLEZ ÁLVAREZ	Ejecutivo	Desde 01/03/2014 hasta 28/02/2015.
JOSÉ LUIS NUENO INIESTA	Dominical	Desde 01/03/2014 hasta 28/02/2015.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	32.400	0	0	0	8.550	0	0	40.950	40.950
LUXURY LIBERTY, S.A.	0	32.400	0	0	0	6.300	0	0	38.700	38.700
ÁNGEL BERGES LOBERA	0	32.400	0	0	0	6.300	0	0	38.700	38.700
JOSÉ LUIS NUENO INIESTA	0	32.400	0	0	0	2.250	0	0	34.650	34.650
JOSÉ M ^a GARCIA-PLANAS MARCET	0	32.400	0	0	0	2.250	0	0	34.650	34.650
ADOLFO DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ	211.631	0	0	0	0	0	0	0	211.631	213.590
M ^a ELENA GONZÁLEZ ÁLVAREZ	196.074	0	0	0	0	0	0	0	196.074	197.408

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ÁNGEL BERGES LOBERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADOLFO DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mª ELENA GONZÁLEZ ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS NUENO INIESTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ Mª GARCIA-PLANAS MARCET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUXURY LIBERTY, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ÁNGEL BERGES LOBERA	38.700	0	0	38.700	0	0	0	0	38.700	38.700	0
ADOLFO DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ	211.631	0	0	211.631	0	0	0	0	211.631	213.590	0
Mª ELENA GONZÁLEZ ÁLVAREZ	196.074	0	0	196.074	0	0	0	0	196.074	197.408	0
JOSÉ LUIS NUENO INIESTA	34.650	0	0	34.650	0	0	0	0	34.650	34.650	0
JOSÉ Mª GARCIA-PLANAS MARCET	34.650	0	0	34.650	0	0	0	0	34.650	34.650	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	40.950	0	0	40.950	0	0	0	0	40.950	40.950	0
LUXURY LIBERTY, S.A.	38.700	0	0	38.700	0	0	0	0	38.700	38.700	0
TOTAL	595.355	0	0	595.355	0	0	0	0	595.355	598.648	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

En el ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2015, la Sociedad ha registrado pérdidas. En consecuencia, no procede calcular la remuneración total obtenida por los consejeros con respecto al beneficio atribuido a la Sociedad.

Las variaciones en el rendimiento de la sociedad no han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros externos, ya que estas últimas son de carácter fijo, tal y como se establece en los Estatutos, y no consisten en conceptos retributivos variables.

En particular, la remuneración de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a sus Comités, se ha mantenido constante en los últimos ocho años y se redujo en un 10% en el ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2014, reflejándose de esta forma su objetivo de realizar un esfuerzo de contención del gasto en un entorno de crisis económica internacional y teniendo en cuenta la situación financiera de la Sociedad.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	6.875.453	74,12%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	6.875.453	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/05/2015.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No