



PROPUESTA MOTIVADA SOBRE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.

1. Introducción y objeto de la propuesta motivada

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del 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**”), el Consejo de Administración de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“**DIA**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada sobre la nueva política de remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”), que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas que está prevista que se celebre en primera convocatoria el día 20 de junio de 2025.

El texto íntegro de la Política de Remuneraciones se incorpora a la presente propuesta motivada como **Anexo I** y el informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones relativo a la nueva Política de Remuneraciones se adjunta a esta propuesta motivada como **Anexo II**. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la presente propuesta motivada será puesta a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad, publicándose ininterrumpidamente en la misma desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria y hasta la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas antes referida, haciéndose constar el derecho de los accionistas a solicitar su entrega o envío.

La actual política de remuneraciones de los consejeros fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el día 7 de junio de 2022, para su aplicación desde el ejercicio de su aprobación y durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

Dado que este es el último ejercicio de vigencia de la actual política de remuneraciones de los consejeros, procede someter a la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la Política de Remuneraciones, que se pretende que sea de aplicación desde la fecha de su aprobación y durante el resto del ejercicio 2025 y los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028.

2. Justificación de la propuesta

La Política de Remuneraciones que se somete a la consideración de la Junta General de Accionistas está basada en la política de remuneraciones vigente hasta la fecha y, por ello, sus principios y fundamentos generales son: (i) la promoción de la creación de valor para la Sociedad y sus accionistas a largo plazo, alineando los intereses de los consejeros y de los accionistas para fomentar que haya un claro enfoque en obtener un rendimiento sostenido a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas (los consejeros reciben un componente significativo de su remuneración en acciones, a diferencia de la mayoría de las empresas cotizadas en España), (ii) el compromiso y atracción y retención del talento, (iii) la equidad externa e interna, y (iv) la transparencia.

Tal y como se ha indicado anteriormente, la Política de Remuneraciones es continuista y está basada en la política de remuneraciones vigente hasta la fecha, si bien se han modificado ciertos aspectos. A continuación se resumen los principales elementos de la Política de Remuneraciones:

- (i) Se ha aumentado el importe anual máximo de la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tales a un importe total de 2.025.000 euros, adaptando este límite a la propuesta

de aumentar el número de miembros del Consejo de Administración a 10 y dejando un margen prudencial para que dicho límite no sea superado.

- (ii) La retribución de los consejeros externos no dominicales se modifica con el objetivo de alinear aun más los intereses de los consejeros externos no dominicales con los intereses de los accionistas, fomentando que haya un claro enfoque en obtener un rendimiento sostenido a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas. En este sentido, se propone disminuir la retribución fija a la que tendrán derecho los consejeros externos no dominicales (tanto por su posición en el Consejo de Administración como por su pertenencia a Comisiones), y aumentar su remuneración bajo el Plan de Acciones Diferidas (*Restricted Shares Plan*).

A este respecto, los principales cambios son:

- (a) los consejeros externos no dominicales tendrán derecho a recibir un número de acciones superior al que tienen derecho bajo la política de remuneración actual, pero asumirán una obligación de mantener la titularidad de las acciones entregadas bajo esta Política de Remuneraciones, o cualquier política de remuneraciones anterior de la Sociedad, durante un plazo de 12 meses desde la fecha en la que cesen de su cargo como consejeros de la Sociedad (en la política actual, la obligación consiste en mantener las acciones hasta su cese como consejeros de la Sociedad). Para llevar a cabo esta obligación de *lock-up*, se propondrá a la Junta General de Accionistas la modificación del artículo 38.4 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.
 - (b) se propone la asignación de 200.000 acciones ordinarias de la Sociedad para la concesión de derechos bajo el referido Plan de Acciones Diferidas hasta el 31 de diciembre de 2028.
 - (c) se otorga cierta flexibilidad al Consejo de Administración para que, en el caso de que por circunstancias objetivas que imposibilitasen o hagan que no sea recomendable la entrega de las acciones ordinarias a los consejeros bajo el Plan de Acciones Diferidas, el Consejo de Administración pueda acordar la sustitución, total o parcial, de la entrega de las acciones por el importe equivalente en dinero efectivo.
- (iii) En relación con la retribución para los consejeros ejecutivos, cabe indicar que la misma no se ha modificado con respecto a la política de remuneración actualmente en vigor. En la actualidad la Sociedad no cuenta con ningún consejero ejecutivo.
 - (iv) En relación con la política de remuneraciones vigente hasta la fecha, se acuerda: (i) modificar la obligación de los consejeros de conservar las acciones entregadas bajo la política de remuneraciones, extendiendo dicha obligación de “lock-up” a un plazo de doce meses desde el momento en el que dejen de ser miembros del Consejo de Administración, de modo que esta obligación aplicará tanto a las nuevas acciones que se entreguen bajo el Plan de Acciones Diferidas de la Política de Remuneraciones, como a las acciones ya entregadas bajo la política de remuneración vigente, y (ii) otorgar cierta flexibilidad al Consejo de Administración para que, en el caso de que por circunstancias objetivas que imposibilitasen o hagan que no sea recomendable la entrega de las acciones ordinarias a los consejeros bajo el Plan de Acciones Diferidas de la política actualmente en vigor, el Consejo de Administración pueda acordar la sustitución, total o parcial, de la entrega de las acciones por el importe equivalente en dinero efectivo.
 - (v) Por último, se han realizado una serie de ajustes menores y mejoras de carácter técnico.

En resumen, la Política de Remuneraciones que se propone a la Junta General de Accionistas, en línea con la anterior política que esta viene a sustituir, pretende seguir dotando a la Sociedad de los instrumentos necesarios para atraer y retener el talento necesario para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, alineando aún más si cabe los intereses de los consejeros externos no dominicales con los intereses de los accionistas de creación de valor a largo plazo.

En virtud de todo lo anterior, el Consejo de Administración aprueba, con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, someter la Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas que está prevista que se celebre en primera convocatoria el día 20 de junio de 2025, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 de novecientos de la Ley de Sociedades de Capital, para su aplicación desde la fecha de su aprobación y durante el resto del ejercicio 2025 y los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028.

3. Propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General de Accionistas

Sobre la base de todo lo anterior, la propuesta de acuerdo que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas es la siguiente:

“Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novecientos de la Ley de Sociedades de Capital y conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la política de remuneraciones de los consejeros y los términos allí previstos, que será aplicable desde la fecha de su aprobación y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Con respecto al resto del ejercicio 2025, desde su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas esta Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la política de remuneraciones aplicable para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 que fue aprobado en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 7 de junio de 2022. Todo ello sin perjuicio de las retribuciones devengadas al amparo de la política de remuneraciones de los consejeros anterior, incluyendo la entrega de acciones pendientes de liquidación a los consejeros, que se hará conforme a lo previsto en dicha política.

El texto completo de la Política de Remuneraciones de los consejeros se ha puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General.”

Las Rozas de Madrid, a 19 de mayo de 2025

ANEXO I

Política de Remuneraciones



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.

Aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2025

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital dispone que corresponde a la junta general de accionistas aprobar, como punto separado del orden del día, la política de remuneraciones de los consejeros de la sociedad, para su aplicación durante un periodo máximo de tres años, como punto separado del orden del día.

El Consejo de Administración de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“**DIA**” o la “**Sociedad**”) aprobó en su sesión de 24 de abril de 2025, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (la “**Política**”), 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 (la “**Ley de Sociedades de Capital**”).

Esta Política se aprueba conforme a lo previsto en dicha disposición normativa y en el artículo 16 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, y se ajusta al sistema de remuneración establecido en el artículo 38 de los referidos Estatutos Sociales. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, dicha remuneración es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. En este proceso de revisión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han comprobado la adecuación y alineamiento de las retribuciones con respecto al mercado, contando para ello con estudios retributivos elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio internacional.

2. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

2.1 Política de la Sociedad

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 de los Estatutos Sociales, el cargo de consejero es retribuido. No obstante lo anterior, se establece que sólo los consejeros externos no dominicales percibirán retribución como consejeros de la Sociedad en su condición de tales.

La retribución de los consejeros externos no dominicales en su condición de tales consistirá en:

- (i) Una asignación fija en dinero, establecida por el Consejo de Administración, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos teniendo en cuenta las funciones y

responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

El importe anual máximo de la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se fija por la Junta General de Accionistas en la cantidad de 2.025.000 euros.

- (ii) Una retribución diferida en acciones bajo el denominado “**Plan de Acciones Diferidas**” (*Restricted Shares Plan*) para consejeros externos no dominicales, con las siguientes condiciones principales que se aprueban por la Junta General de Accionistas:
 - a) Descripción: El Plan de Acciones Diferidas es un plan de retribución en acciones que consiste en la concesión a los consejeros externos no dominicales de la Sociedad de un derecho a recibir sin contraprestación económica un determinado número de acciones ordinarias de DIA al término del periodo de consolidación establecido al efecto y siempre que (sin perjuicio de las excepciones que procedan) el consejero haya continuado ocupando el cargo durante todo el periodo de consolidación.
 - b) Concesión de derechos bajo el Plan de Acciones Diferidas: A cada consejero externo no dominical se le podrá conceder un derecho a recibir acciones bajo el Plan de Acciones Diferidas con ocasión de su nombramiento, de cada reelección como consejero de la Sociedad o al término del periodo de consolidación de cualquier derecho previo o liquidación del plan de retribución diferida en acciones previo.
 - c) Periodo de consolidación: El periodo de consolidación tendrá una duración que será normalmente similar a la duración del mandato de consejero conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad (actualmente dos años), que podrá computarse de Junta General Ordinaria a Junta General Ordinaria, sin perjuicio de la posibilidad de establecer periodos de consolidación de duración superior (en no más de 12 meses) o inferior en caso de resultar necesario o conveniente para la mejor gestión del Plan de Acciones Diferidas (por ejemplo, en casos de nombramiento o reelección en fechas distintas de la Junta General Ordinaria).
 - d) Concesión individual: Cada derecho se referirá a un número de acciones igual al resultado de multiplicar la mitad del importe de su retribución total fija en efectivo (incluyendo todos sus componentes) por el número de años de duración del periodo de consolidación y dividirlo entre el precio de referencia de la acción, redondeado a la unidad más próxima. En consecuencia, la retribución diferida en acciones representará un tercio de la remuneración total de los consejeros. El precio de referencia será, con carácter general, el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de referencia de la concesión (que podrá ser la fecha de efectividad del nombramiento o reelección del consejero o el término del periodo de consolidación de cualquier derecho previo o la fecha de liquidación del plan de retribución diferida en acciones previo). El Consejo de Administración queda facultado para ajustar el número de acciones asignadas a cada derecho por aplicación de cláusulas anti-dilución habituales.
 - e) Consolidación: El derecho a recibir las acciones se devengará de forma proporcional durante el periodo de consolidación, pero el derecho no se consolidará y las acciones no se entregarán hasta la finalización de dicho periodo. En caso de cese del consejero

con anterioridad a la finalización del periodo de consolidación por causa no imputable a un incumplimiento de sus deberes, el Consejo de Administración queda facultado para consolidar el derecho a recibir la totalidad o parte de las acciones asignadas y acelerar la entrega de las mismas al momento de su cese, todo ello en función de las circunstancias concurrentes.

- f) Otras obligaciones: El consejero tendrá la obligación de mantener la titularidad de las acciones en su caso entregadas hasta 12 meses después de la fecha en la que cese de ser consejero de DIA (si bien esta regla no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición).

El Consejo de Administración queda facultado, en los más amplios términos, con expresas facultades de subdelegación, para la implementación, desarrollo, interpretación, formalización, ejecución, operación y liquidación del Plan de Acciones Diferidas, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento.

Para permitir la implementación y operación del Plan de Acciones Diferidas, la Junta General de Accionistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, aprueba la asignación de 200.000 acciones ordinarias de la Sociedad para la concesión de derechos bajo el Plan de Acciones Diferidas durante el plazo de vigencia de esta Política (i.e., hasta el 31 de diciembre de 2028). La Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan de Acciones Diferidas las acciones que componen o compongan su autocartera en cada momento o bien recurrir a otros sistemas adecuados de cobertura.

En caso de que por circunstancias objetivas que imposibilitasen o hiciesen que no fuera recomendable la entrega de las acciones ordinarias a los consejeros bajo el Plan de Acciones Diferidas, el Consejo de Administración queda facultado para acordar la sustitución, total o parcial, de la entrega de las acciones por el importe equivalente en dinero efectivo (teniéndose en cuenta el precio de cotización de dichas acciones en el momento en el que el consejero hubiese tenido derecho a disponer de las mismas).

Esta Política no contempla el abono de dietas por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones, sin perjuicio de que los consejeros serán compensados por los gastos debidamente justificados incurridos en el desempeño de sus funciones, según lo previsto en las políticas de viajes y gastos de la Sociedad que sean aplicables.

2.2 Aplicación inicial de la Política

2.2.1 Asignación fija en dinero

La asignación fija anual de los consejeros externos no dominicales se establece inicialmente en los siguientes importes:

- (i) Retribución básica anual:
 - a) Presidente del Consejo de Administración: 200.000 euros brutos.

- b) Vicepresidente del Consejo de Administración: 166.666 euros brutos.
- c) Miembro del Consejo de Administración: 100.000 euros brutos.
- (ii) Retribución adicional anual por la pertenencia a Comisiones:
 - a) Presidente de Comisión: 43.334 euros brutos.
 - b) Miembro de Comisión: 16.666 euros brutos.

El Consejo de Administración podrá revisar los importes anteriores dentro del límite máximo establecido por la Junta General de Accionistas para la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tal.

2.2.2 Plan de Acciones Diferidas para Consejeros

Cada consejero tendrá derecho a un número de acciones igual al resultado de multiplicar la mitad del importe de su retribución total fija en efectivo (incluyendo su retribución básica anual y su retribución adicional anual por la pertenencia a Comisiones) por el número de años de duración del periodo de consolidación y dividirlo entre el precio de referencia de la acción, redondeado a la unidad más próxima. En consecuencia, la retribución diferida en acciones representará un tercio de la remuneración total de los consejeros. El precio de referencia será, con carácter general, el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de referencia de la concesión (que podrá ser la fecha de efectividad del nombramiento o reelección del consejero o el término del periodo de consolidación de cualquier derecho previo). El Consejo de Administración queda facultado para ajustar el número de acciones asignadas a cada derecho por aplicación de cláusulas anti-dilución habituales.

A efectos ilustrativos, la siguiente tabla incluye una comparativa entre la remuneración que los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad tendrían derecho a percibir bajo la presente Política y la remuneración que tenían derecho a percibir bajo la anterior política¹:

	Política de remuneraciones anterior			Nueva Política			Diferencia	
	Fijo efectivo	Fijo en acciones	Total	Fijo efectivo	Fijo en acciones	Total	Diferencia en efectivo	Diferencia en acciones
Consejero y miembro de alguna Comisión	€120.000	€50.000	€170.000	€116.666	€58.333	€175.000	(€3.333)	+€8.333
Consejero y presidente de alguna Comisión	€150.000	€50.000	€200.000	€143.334	€ 71.667	€215.000	(€6.666)	+€21.666

¹ En esta tabla no se incluyen todas las potenciales configuraciones del Consejo, solo aquellas configuraciones que son de aplicación o probables a fecha de la Política. Por tanto, no refleja todas las posibilidades existentes.

3. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

3.1 Política de la Sociedad

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración, que no serán retribuidas), se estructura del modo siguiente:

- (i) **Retribución fija:** Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y la valía del consejero ejecutivo.
- (ii) **Retribución variable:** Tiene la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones y podrá incluir:
 - a) **Retribución variable a corto plazo (*bonus* anual):** pagadero en dinero y vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros y no financieros, así como, en su caso, al cumplimiento de objetivos personales.
 - b) **Retribución variable a medio y largo plazo:** sistemas de incentivos a medio y largo plazo (*bonus* plurianuales, planes de acciones o de opciones o warrants sobre acciones o referenciados al valor de las acciones o sistemas análogos) vinculados al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros y/o no financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo, así como a la permanencia en la Sociedad o el Grupo durante un determinado periodo de tiempo y al desempeño del consejero ejecutivo.

La totalidad de la retribución variable que perciban los consejeros ejecutivos, estará sujeta a una cláusula de recuperación ("*clawback*") por medio de la cual la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración en determinados supuestos como, por ejemplo, cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

Parte de la retribución variable podrá tener la consideración de mínima o garantizada, en cuyo caso deberá de pactarse expresamente en el contrato del consejero ejecutivo.

El importe máximo anual agregado de retribución fija y variable a corto plazo de un consejero ejecutivo será de 3.000.000 de euros brutos.

El valor máximo de la retribución variable a medio y largo plazo de un consejero ejecutivo no excederá del 200% de la retribución fija anual multiplicada por el número de años de referencia del plan (normalmente tres años).

- (iii) **Retribuciones en especie:** Con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros ejecutivos podrán recibir retribuciones en especie tales como (sin carácter exhaustivo) alojamiento, seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa conforme a las políticas de la Sociedad. En todo caso, las retribuciones en especie no excederán del 5% de la retribución fija anual.

- (iv) Retribución del pacto de no competencia post-contractual: En caso de que el contrato del consejero ejecutivo contemple una cláusula de no competencia post-contractual, la retribución del consejero ejecutivo podrá incluir una retribución fija periódica en metálico en concepto de retribución de dicho pacto, que no podrá exceder de la retribución fija correspondiente al periodo de no competencia.
- (v) Indemnización por cese: los pagos por resolución del contrato no superarán un importe equivalente a dos años de la retribución total anual del consejero ejecutivo.

El Consejo de Administración podrá revisar el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos de forma periódica, dentro del marco de esta Política y con los límites anteriores, teniendo en cuenta, en particular, la valía y méritos del ejecutivo, las condiciones de mercado en sociedades comparables y el hecho de que resulte asumible para la Sociedad.

3.2 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

3.2.1 Condiciones generales

Los términos y condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos de la Sociedad que, en su caso, sean nombrados por el Consejo de Administración mantendrán como criterios generales de aplicación los que se indican a continuación:

- (i) Duración: indefinida.
- (ii) Exclusividad: deberán prestar sus servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad y el Grupo DIA, salvo por su pertenencia a determinados consejos de administración o con consentimiento previo expreso de la Sociedad.
- (iii) Periodo de preaviso: El contrato podrá ser resuelto libremente en cualquier momento por la Sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican posteriormente. Por su parte, el consejero ejecutivo podrá resolver libremente su contrato y dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso mínimo de tres meses (sin perjuicio de que pueda pactarse un plazo superior) y sin derecho a indemnización, salvo en los supuestos previstos en el apartado (iv) siguiente.
- (iv) Régimen indemnizatorio: El contrato podrá prever que el consejero ejecutivo tenga derecho a una indemnización de hasta dos años de su retribución total anual en caso de terminación por voluntad de la Sociedad no debida a un incumplimiento grave y reiterado de sus funciones o por voluntad de este último fundamentada en un incumplimiento grave y reiterado por parte de la Sociedad de sus obligaciones.
- (v) Pacto de no competencia post-contractual: El contrato podrá incorporar un pacto de no competencia post-contractual (cualquiera que sea la causa de terminación) retribuido de hasta un máximo de 24 meses.
- (vi) Cláusula “*clawback*”: La Sociedad podrá reclamar al consejero ejecutivo, en determinados supuestos, el reembolso de los importes de retribución variable (a corto, o a medio y largo plazo) percibidos.

En todo caso, el Consejo de Administración podrá revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos e incorporar los cambios que, en su caso, sean necesarios, dentro del marco de esta Política y la normativa interna de DIA.

3.2.2 Condiciones aplicables en caso de contratación de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos detallado en esta Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante su vigencia, adecuando el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución adecuada a dichas características conforme a los parámetros establecidos en el apartado 3.1 anterior.

Las condiciones principales de los contratos de los nuevos consejeros ejecutivos o las modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los consejeros ejecutivos serán, en todo caso, objeto de información en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio en el que se produzcan.

4. **CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL**

Esta Política tiene como objetivo contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y está basada, entre otros, en los principios de compromiso y atracción y retención de talento, transparencia, equidad externa e interna y promoción de la creación de valor para la Sociedad y sus accionistas a largo plazo.

La promoción de la creación de valor a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas es un elemento material en la remuneración de los consejeros externos no dominicales, alineando los intereses de los consejeros y de los accionistas para fomentar que haya un claro enfoque en obtener un rendimiento sostenido a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas (los consejeros reciben un componente significativo de su remuneración en acciones, a diferencia de la mayoría de las empresas cotizadas en España).

En concreto, el esquema retributivo de los consejeros está diseñado de manera que contribuya al logro de las estrategias corporativas y a la maximización, de forma sostenida, del valor de la Sociedad y garantice que su cuantía no condicione su independencia. A estos efectos:

- (i) La retribución de los consejeros por su condición de tales se limita a los consejeros externos no dominicales y consiste en una asignación fija en metálico y en una retribución diferida en acciones bajo el Plan de Acciones Diferidas para Consejeros.
- (ii) La remuneración variable sólo está dirigida a los consejeros ejecutivos y se vincula al cumplimiento de parámetros económico-financieros y/o no financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.
- (iii) Las retribuciones variables satisfechas estarán sujetas a una cláusula de recuperación (“*clawback*”).

5. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD

Para definir los términos y condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos recogidos en esta Política se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

A estos efectos, los conceptos incluidos en esta Política y los importes máximos reconocidos hacen que el sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos esté alineado con el aplicable a los empleados de la Sociedad, en la medida en que ambos resultan compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo DIA y buscan la generación de valor para la Sociedad y sus accionistas de forma sostenible en el tiempo.

Asimismo, comparten, entre otros, los principios de no discriminación, equidad interna y externa, promoción de la creación de valor, y el reconocimiento de un posible componente variable cuyo abono dependerá de la consecución de objetivos individuales y de la Sociedad vinculados con la estrategia del Grupo DIA.

6. PROCESO DE DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de esta Política son los siguientes:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, realiza, entre otras, las siguientes funciones:
 - a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de la Comisión Delegada o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
 - b) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
 - c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como comprobar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.
 - d) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- (ii) El Consejo de Administración es el órgano facultado para adoptar las decisiones relativas a las remuneraciones de los consejeros en su condición de tal y del establecimiento de las condiciones del contrato de los consejeros ejecutivos, incluyendo su retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, dentro del marco estatutario y de la política de

remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas y vigente en cada momento. Adicionalmente, se encarga de la formulación del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

- (iii) A la Junta General de Accionistas, de acuerdo con artículo 16 de los Estatutos Sociales y el artículo 9 del Reglamento de la Junta General de Accionistas, le corresponde la aprobación de:
 - a) esta Política, en los términos establecidos en la ley;
 - b) el importe máximo de las retribuciones a satisfacer por la Sociedad a sus consejeros;
 - c) el establecimiento de sistemas de retribución de los consejeros consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas o que estén referenciados al valor de las acciones; y
 - d) el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día.

De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros deberán adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones de conflicto de interés.

7. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a esta Política que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad, y que podrán afectar a cualquiera de los componentes del sistema de remuneración de los consejeros.

Entre dichas situaciones se incluirá el nombramiento de consejeros con funciones ejecutivas, para los que se podrán establecer condiciones específicas en relación con los componentes de su remuneración previstos en el apartado 3 de esta Política.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias que motivarían la aplicación de las excepciones y las remuneraciones afectadas que serían objeto de modificación.
- (ii) Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de un tercero externo.

- (iii) Atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional que se elevaría al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso.

En todo caso, la Sociedad informará convenientemente en el informe anual sobre remuneraciones sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

8. VIGENCIA DE LA POLÍTICA Y DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete esta nueva Política a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, antes por tanto de la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior política, que incluía los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025.

Esta nueva Política entrará en vigor desde la fecha misma de su aprobación y mantendrá su vigencia durante la segunda mitad del año 2025 y los tres ejercicios siguientes (2026, 2027 y 2028), salvo por lo que se refiere a las entregas de acciones pendientes de liquidación bajo la vigencia de la anterior política de remuneración, que se liquidarán conforme a lo previsto en dicha política.

En relación con la política de remuneraciones anterior, se acuerda que:

- (i) Los Consejeros deberán conservar la titularidad de las acciones que les hayan sido entregadas en virtud de anteriores políticas de remuneración de la Sociedad durante los doce (12) meses siguientes a la fecha en que dejen de ser miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (si bien esta regla no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relativos a su adquisición). En consecuencia, el periodo de “lock-up” de 12 meses aplicará no sólo a las acciones que se consoliden bajo el Plan de Acciones Diferidas de esta Política, sino también a las consolidadas bajo anteriores políticas de remuneraciones. Esta disposición no será aplicable a las personas que no ocupen un cargo de Consejero en el momento en que esta Política entre en vigor.

En relación con la obligación anterior, se hace constar ha sido aprobada unánimemente por el Consejo de Administración.

- (ii) En caso de que por circunstancias objetivas que imposibilitasen o hiciesen que no fuera recomendable la entrega de las acciones ordinarias a los consejeros bajo el Plan de Acciones Diferidas de la política de remuneraciones anterior, el Consejo de Administración queda facultado para acordar la sustitución, total o parcial, de la entrega de las acciones por el importe equivalente en dinero efectivo (teniéndose en cuenta el precio de cotización de dichas acciones en el momento en el que el consejero hubiese tenido derecho a disponer de las mismas).

* * *

ANEXO II

Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones



INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. SOBRE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“**DIA**” o la “**Sociedad**”) emite este informe en relación con la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “**Política**”), que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento al voto vinculante de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2025.

1. Contexto y marco normativo

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, las sociedades cotizadas deberán someter a la aprobación de la junta general de accionistas la política de remuneraciones de consejeros, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios y como punto separado del orden del día. No obstante, la junta general de accionistas podrá determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

La propuesta del consejo de administración sobre la Política deberá ser motivada e ir acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones a cuyos efectos se emite este informe.

En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite este informe a los efectos de que el Consejo de Administración de la Sociedad someta al voto vinculante de la Junta General de Accionistas la Política, aplicable desde la fecha misma de aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2028.

2. Principios generales de la Política

La Política que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de DIA está basada en la actual política de remuneración que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de DIA el 7 de junio de 2022, habiendo incluido ciertas modificaciones que se indican más adelante. A los efectos de poder ver reflejados los cambios incluidos en la Política con respecto a la política actualmente en vigor, se adjunta como **Anexo 1**, una versión comparada entre ambas versiones en la que aparecen marcados los cambios propuestos.

La Política pretende retribuir adecuadamente la valía y dedicación de los consejeros de la Sociedad, teniendo en cuenta los cargos que puedan ocupar dentro del Consejo de Administración, permitiendo atraer y retener el talento necesario, y alinear sus intereses con los de los accionistas en general.

Los principios y fundamentos generales de la Política son:

- (i) la promoción de la creación de valor para la Sociedad y sus accionistas a largo plazo, aumentando el alineamiento de los intereses de los consejeros y de los accionistas para fomentar que haya un claro enfoque en obtener un rendimiento sostenido a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas (los consejeros reciben un componente significativo de su remuneración en acciones, a diferencia de la mayoría de las empresas cotizadas en España);
- (ii) el compromiso y atracción y retención del talento. La Política procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización;
- (iii) la equidad externa e interna. La retribución tendrá en consideración el entorno competitivo

externo y la equidad interna; y

(iv) la transparencia.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora positivamente la retribución diferida en acciones a los consejeros externos no dominicales y el incremento propuesto en esta Política, al considerar que alinea los intereses de los consejeros externos no dominicales con los intereses de creación de valor para los accionistas a largo plazo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la Política pretende que la remuneración de los consejeros guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

El sistema de remuneración establecido en la Política, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3. Principales elementos de la Política

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de los Estatutos Sociales, el cargo de consejero es retribuido. No obstante lo anterior, se establece que sólo los consejeros externos no dominicales percibirán retribución como consejeros de la Sociedad en su condición de tales.

La Política distingue entre el sistema retributivo por el desempeño del cargo de consejero en su condición de tal y el sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos.

3.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

El sistema de retribución de los consejeros externos no dominicales por su condición de tales se estructura en torno a una retribución dineraria fija y una retribución diferida en acciones, en los términos que se detallan a continuación:

- (i) Asignación fija en dinero: consistirá en una retribución dineraria que tendrá en cuenta los cargos, funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros, la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y cualesquiera otras circunstancias objetivas que el Consejo considere relevantes a estos efectos.

La asignación fija en efectivo correspondiente a los consejeros externos no dominicales se ha bajado ligeramente con respecto a la política de remuneración actualmente en vigor, excepto en lo que respecta a la asignación fija en efectivo a recibir por ser miembro del Consejo de Administración, que se ha mantenido igual.

La Política incluye el importe anual máximo de la asignación fija en efectivo para el conjunto de los consejeros en su condición de tales.

- (ii) Retribución diferida en acciones, bajo el denominado “**Plan de Acciones Diferidas**” (*Restricted Shares Plan*) para consejeros externos no dominicales de la Sociedad, que consiste en la concesión de un derecho a recibir sin contraprestación un determinado número de acciones ordinarias de DIA al término del periodo de consolidación establecido al efecto y siempre que (sin perjuicio de las excepciones que procedan) el consejero haya continuado ocupando el cargo durante todo el periodo de consolidación.

Bajo la Política, los consejeros externos no dominicales tendrán derecho a recibir un número de acciones ligeramente superior al que tienen derecho bajo la política de remuneración actual, pero asumirán una obligación de mantener la titularidad de las acciones entregadas bajo esta Política o cualquier política de remuneraciones anterior de la Sociedad durante un plazo de 12 meses desde la fecha en la que cesen de su cargo como consejeros de la Sociedad (en la política actual, la obligación consiste en mantener las acciones hasta su cese como consejeros de la Sociedad). Debe tenerse en cuenta que la obligación de “lock-up” de las

acciones ya consolidadas y/o entregadas bajo una política de remuneraciones anterior no será aplicable a aquellas personas que no sean Consejeros de la Sociedad en el momento en el que entre en vigor la Política.

Cabe indicar que será necesario que la Junta General de Accionistas de 2025 apruebe la modificación del artículo 38.4 de los Estatutos Sociales de la Sociedad de cara a modificar la obligación de los consejeros externos no dominicales de mantener la titularidad de las acciones entregadas durante un plazo de 12 meses desde la fecha en la que cesen de su cargo como consejeros de la Sociedad.

En la Política se otorga cierta flexibilidad al Consejo de Administración para que, en el caso de que por circunstancias objetivas que imposibilitasen o hagan que no sea recomendable la entrega de las acciones ordinarias a los consejeros bajo el Plan de Acciones Diferidas, el Consejo de Administración pueda acordar la sustitución, total o parcial, de la entrega de las acciones por el importe equivalente en dinero efectivo.

La Política no contempla el abono de dietas por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones, sin perjuicio de que los consejeros serán compensados por los gastos debidamente justificados incurridos en el desempeño de sus funciones.

3.2 Retribución de los consejeros ejecutivos

En relación con la retribución para los consejeros ejecutivos, cabe indicar que la misma no se ha modificado con respecto a la política de remuneración actualmente en vigor. Cabe destacar que en la actualidad DIA no cuenta con ningún consejero ejecutivo.

La Política para los consejeros ejecutivos busca ofrecer paquetes retributivos globales que estén vinculados con la estrategia del negocio, que sean competitivos y que tengan en cuenta las funciones ejecutivas atribuidas.

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración, que no serán retribuidas), se estructura del modo siguiente:

- (i) Retribución fija: se determinará teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y la valía del consejero ejecutivo.
- (ii) Retribución variable: tiene la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones y podrá incluir:

- a) Retribución variable a corto plazo (*bonus* anual): pagadero en metálico y vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros y no financieros, así como, en su caso, al cumplimiento de objetivos personales.

La Política establece el importe máximo anual agregado de retribución fija y variable a corto plazo de un consejero ejecutivo.

- b) Retribución variable a medio y largo plazo: (*bonus* plurianuales, planes de acciones o de opciones o warrants sobre acciones o referenciados al valor de las acciones o sistemas análogos) que estará vinculada al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico- financieros y/o no financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo, así como a la permanencia en la Sociedad o el Grupo durante un determinado periodo de tiempo y al desempeño del consejero ejecutivo.

La totalidad de la retribución variable que perciban los consejeros ejecutivos, estará sujeta a una cláusula de recuperación ("*clawback*") por medio de la cual la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración en determinados supuestos como, por ejemplo, cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente en

base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

El importe máximo de la retribución variable a medio y largo plazo de un consejero ejecutivo se establece en la Política.

- (iii) **Retribución en especie:** los consejeros ejecutivos podrán recibir retribuciones en especie tales como (sin carácter exhaustivo) alojamiento, seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa conforme a las políticas de la Sociedad. En todo caso, las retribuciones en especie no excederán del 5% de la retribución fija anual.
- (iv) **Retribución del pacto de no competencia post-contractual:** en caso de que el contrato del consejero ejecutivo contemple una cláusula de no competencia post-contractual, la retribución del consejero ejecutivo podrá incluir una retribución fija periódica en metálico en concepto de retribución de dicho pacto, que no podrá exceder de la retribución fija correspondiente al periodo de no competencia.
- (v) **Indemnización por cese:** los pagos por resolución del contrato no superarán un importe equivalente a dos años de la retribución total anual del consejero ejecutivo.

El Consejo de Administración podrá revisar el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos de forma periódica, dentro del marco de la Política y con los límites anteriores, teniendo en cuenta, en particular, la valía y méritos del ejecutivo, las condiciones de mercado en sociedades comparables y el hecho de que resulte asumible para la Sociedad.

A fecha de la Política, la Sociedad no tiene designado a ningún consejero ejecutivo.

3.3 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos.

La Política prevé los términos y condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos de la Sociedad que, en su caso, sean nombrados por el Consejo de Administración, que serían las siguientes:

- (i) **Duración:** indefinida.
- (ii) **Exclusividad:** deberán prestar sus servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad y el Grupo DIA, salvo por su pertenencia a determinados consejos de administración o con consentimiento previo expreso de la Sociedad.
- (iii) **Periodo de preaviso:** El contrato podrá ser resuelto libremente en cualquier momento por la Sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican posteriormente. Por su parte, el consejero ejecutivo podrá resolver libremente su contrato y dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso mínimo de tres meses (sin perjuicio de que pueda pactarse un plazo superior) y sin derecho a indemnización.
- (iv) **Régimen indemnizatorio:** El contrato podrá prever que el consejero ejecutivo tenga derecho a una indemnización de hasta dos años de su retribución total anual en caso de terminación por voluntad de la Sociedad no debida a un incumplimiento grave y reiterado de sus funciones o por voluntad de este último fundamentada en un incumplimiento grave y reiterado por parte de la Sociedad de sus obligaciones.
- (v) **Pacto de no competencia post-contractual:** El contrato podrá incorporar un pacto de no competencia post-contractual (cualquiera que sea la causa de terminación) retribuido de hasta un máximo de 24 meses.
- (vi) **Cláusula “clawback”:** La Sociedad podrá reclamar al consejero ejecutivo en determinados supuestos el reembolso de los importes de retribución variable (a corto, o a medio y largo plazo) percibidos.

4. Otro contenido

Finalmente, atendiendo a las previsiones del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en la Política también se hace referencia, de manera adecuada y suficiente, a:

- (i) la contribución de la misma a la estrategia empresarial;
- (ii) la relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Sociedad;
- (iii) el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política; y
- (iv) las excepciones temporales a la aplicación de la Política.

5. Conclusión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General de Accionistas de 2025 para su aprobación resulta acorde con la normativa aplicable, el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y con las recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva de sus consejeros adecuada y alineada con los intereses de los accionistas y que promueve la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Las Rozas – Madrid, a 24 de abril de 2025

Anexo 1



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.

Aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 7²⁰ de junio de ~~2022~~2025

1. INTRODUCCIÓN ~~Y VIGENCIA~~

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital dispone que corresponde a la junta general de accionistas aprobar, como punto separado del orden del día, la política de remuneraciones de los consejeros de la sociedad, para su aplicación durante un periodo máximo de tres años, como punto separado del orden del día.

El Consejo de Administración de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“DIA” o la “Sociedad”) aprobó en su sesión de 24 de abril de 2025, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (la “Política”), 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 (la “Ley de Sociedades de Capital”).

Esta ~~política de remuneraciones de los consejeros de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“DIA” o la “Sociedad”)~~Política se aprueba conforme a lo previsto en dicha disposición normativa y en el artículo 16 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, y se ajusta al sistema de remuneración establecido en el artículo 38 de los referidos Estatutos Sociales.

En cumplimiento de lo establecido ~~De conformidad con la posibilidad establecida~~ en el artículo ~~529 novodecies.1217~~ de la Ley de Sociedades de Capital, ~~esta nueva política de remuneraciones de los consejeros de DIA (la “Política”), que sustituye la política aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de agosto de 2019, será de aplicación desde la fecha misma de su aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2022 (7 de junio de 2022) y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2025.~~ dicha remuneración es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. En este proceso de revisión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han comprobado la adecuación y alineamiento de las retribuciones con respecto al mercado, contando para ello con estudios retributivos elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio internacional.

2. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

2.1 Política de la Sociedad

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 de los Estatutos Sociales, el cargo de consejero es retribuido. No obstante lo anterior, se establece que sólo los consejeros externos no dominicales percibirán retribución como consejeros de la Sociedad en su condición de tales.

La retribución de los consejeros externos no dominicales en su condición de tales consistirá en:

- (i) Una asignación fija en dinero, establecida por el Consejo de Administración, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

El importe anual máximo de la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se fija por la Junta General de Accionistas en la cantidad de ~~4.350.000~~ 2.025.000 euros.

- (ii) Una retribución diferida en acciones bajo el denominado “**Plan de Acciones Diferidas**” (*Restricted Shares Plan*) para consejeros externos no dominicales, con las siguientes condiciones principales que se aprueban por la Junta General de Accionistas:
 - a) Descripción: El Plan de Acciones Diferidas es un plan de retribución en acciones que consiste en la concesión a los consejeros externos no dominicales de la Sociedad de un derecho a recibir sin contraprestación económica un determinado número de acciones ordinarias de DIA al término del periodo de consolidación establecido al efecto y siempre que (sin perjuicio de las excepciones que procedan) el consejero haya continuado ocupando el cargo durante todo el periodo de consolidación.
 - b) Concesión de derechos bajo el Plan de Acciones Diferidas: A cada consejero externo no dominical se le podrá conceder un derecho a recibir acciones bajo el Plan de Acciones Diferidas con ocasión de su nombramiento, de cada reelección como consejero de la Sociedad o al término del periodo de consolidación de cualquier derecho previo o liquidación del plan de retribución diferida en acciones previo.
 - c) Periodo de consolidación: El periodo de consolidación tendrá una duración que será normalmente similar a la duración del mandato de consejero conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad (actualmente dos años), que podrá computarse de Junta General Ordinaria a Junta General Ordinaria ~~(tomando como fecha de la Junta General Ordinaria a estos efectos el 31 de mayo)~~, sin perjuicio de la posibilidad de establecer periodos de consolidación de duración superior (en no más de 12 meses) o inferior en caso de resultar necesario o conveniente para la mejor gestión del Plan de Acciones Diferidas (por ejemplo, en

casos de nombramiento o reelección en fechas distintas de la Junta General Ordinaria).

- d) Concesión individual: Cada derecho se referirá a un número de acciones igual al resultado de multiplicar la ~~cantidad de €50.000~~ mitad del importe de su retribución total fija en efectivo (incluyendo todos sus componentes) por el número de años de duración del periodo de consolidación y dividirlo entre el precio de referencia de la acción, redondeado a la unidad más próxima. En consecuencia, la retribución diferida en acciones representará un tercio de la remuneración total de los consejeros. El precio de referencia será, con carácter general, el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de referencia de la concesión (que podrá ser la fecha de efectividad del nombramiento o reelección del consejero o el término del periodo de consolidación de cualquier derecho previo o la fecha de liquidación del plan de retribución diferida en acciones previo). El Consejo de Administración queda facultado para ajustar el número de acciones asignadas a cada derecho por aplicación de cláusulas anti-dilución habituales.
- e) Consolidación: El derecho a recibir las acciones se devengará de forma proporcional durante el periodo de consolidación, pero el derecho no se consolidará y las acciones no se entregarán hasta la finalización de dicho periodo. En caso de cese del consejero con anterioridad a la finalización del periodo de consolidación por causa no imputable a un incumplimiento de sus deberes, el Consejo de Administración queda facultado para consolidar el derecho a recibir la totalidad o parte de las acciones asignadas y acelerar la entrega de las mismas al momento de su cese, todo ello en función de las circunstancias concurrentes.
- f) Otras obligaciones: El consejero tendrá la obligación de mantener la titularidad de las acciones en su caso entregadas hasta ~~su cese como~~ 12 meses después de la fecha en la que cese de ser consejero de DIA (si bien esta regla no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición).

El Consejo de Administración queda facultado, en los más amplios términos, con expresas facultades de subdelegación, para la implementación, desarrollo, interpretación, formalización, ejecución, operación y liquidación del Plan de Acciones Diferidas, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento.

Para permitir la implementación y operación del Plan de Acciones Diferidas, la Junta General de Accionistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, aprueba la asignación de ~~140.000.000 de 200.000~~ acciones ordinarias de la Sociedad ~~de €0,01 de valor nominal~~ para la concesión de derechos bajo el Plan de Acciones Diferidas durante el plazo de vigencia de esta Política (i.e., hasta el 31 de diciembre de ~~2025~~ 2028). La Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan de Acciones Diferidas las acciones que componen o compongan su autocartera en cada momento o bien recurrir a otros sistemas adecuados de cobertura.

En caso de que por circunstancias objetivas que imposibilitasen o hiciesen que no fuera recomendable la entrega de las acciones ordinarias a los consejeros bajo el Plan de Acciones Diferidas, el Consejo de Administración queda facultado para acordar la sustitución, total o parcial, de la entrega de las acciones por el importe equivalente en dinero efectivo (teniéndose en cuenta el precio de cotización de dichas acciones en el momento en el que el consejero hubiese tenido derecho a disponer de las mismas).

Esta Política no contempla el abono de dietas por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones, sin perjuicio de que los consejeros serán compensados por los gastos debidamente justificados incurridos en el desempeño de sus funciones, según lo previsto en las políticas de viajes y gastos de la Sociedad que sean aplicables.

2.2 Aplicación inicial de la Política

2.2.1 Asignación fija en dinero

La asignación fija anual de los consejeros externos no dominicales se establece inicialmente en los siguientes importes:

- (i) Retribución básica anual:
 - a) Presidente del Consejo de Administración: ~~250.000~~200.000 euros brutos.
 - b) Vicepresidente del Consejo de Administración: ~~200.000~~166.666 euros brutos.
 - c) Miembro del Consejo de Administración: 100.000 euros brutos.
- (ii) Retribución adicional anual por la pertenencia a Comisiones:
 - a) Presidente de Comisión: ~~50.000~~43.334 euros brutos.
 - b) Miembro de Comisión: ~~20.000~~16.666 euros brutos.

El Consejo de Administración podrá revisar los importes anteriores dentro del límite máximo establecido por la Junta General de Accionistas para la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tal.

2.2.2 Plan de Acciones Diferidas para Consejeros

~~Los derechos vigentes de retribución diferida en acciones de los consejeros externos no dominicales actuales o pasados de la Sociedad son los siguientes:~~

Cada consejero tendrá derecho a un número de acciones igual al resultado de multiplicar la mitad del importe de su retribución total fija en efectivo (incluyendo su retribución básica anual y su retribución adicional anual por la pertenencia a Comisiones) por el número de años de duración del periodo de consolidación y dividirlo entre el precio de referencia de la acción, redondeado a la unidad más próxima. En consecuencia, la retribución diferida en acciones representará un tercio de la remuneración total de los consejeros. El precio de referencia será, con carácter general, el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de referencia de la concesión (que podrá ser la

fecha de efectividad del nombramiento o reelección del consejero o el término del periodo de consolidación de cualquier derecho previo). El Consejo de Administración queda facultado para ajustar el número de acciones asignadas a cada derecho por aplicación de cláusulas anti-dilución habituales.

A efectos ilustrativos, la siguiente tabla incluye una comparativa entre la remuneración que los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad tendrían derecho a percibir bajo la presente Política y la remuneración que tenían derecho a percibir bajo la anterior política¹:

Consejero	Fecha de referencia de concesión	Fecha de consolidación	Acciones ¹ total es asignadas	Acciones previas	Acciones adicionales
Luisa Deplazes de Andrade Delgado	01/11/2021	01/11/2024	9.615.385	-	9.615.385
Jaime García Legaz-Ponce	30/08/2019	30/08/2022	2.292.420	1.034.864	1.257.556
Marcelo Maia Tavares de Araujo	01/01/2021	01/01/2024	2.823.098	1.274.427	1.548.671
Vicente Trius-Oliva	29/09/2021	29/09/2024	8.720.930	-	8.720.930
Basola Vallés-Cerezuola	14/01/2020	14/01/2023	3.073.806	1.387.604	1.686.202
José Wahnón-Levy	30/08/2019	30/08/2022	2.292.420	1.034.864	1.257.556
Total			28.818.059	4.731.759	24.086.300

	<u>Política de remuneraciones anterior</u>			<u>Nueva Política</u>			<u>Diferencia</u>	
	<u>Fijo efectivo</u>	<u>Fijo en acciones</u>	<u>Total</u>	<u>Fijo efectivo</u>	<u>Fijo en acciones</u>	<u>Total</u>	<u>Diferencia en efectivo</u>	<u>Diferencia en acciones</u>
<u>Consejero y miembro de alguna Comisión</u>	€120.000	€50.000	€170.000	€116.666	€58.333	€175.000	(€3.333)	+€8.333
<u>Consejero y presidente de alguna Comisión</u>	€150.000	€50.000	€200.000	€143.334	€ 71.667	€215.000	(€6.666)	+€21.666

~~La columna “Acciones totales” refleja el número total de acciones asignadas a cada uno de los consejeros externos no dominicales en la fecha de referencia de la correspondiente concesión del derecho y como consecuencia de la aplicación por parte del Consejo de Administración de la cláusula anti dilución (según proceda en cada caso) como consecuencia de (i) la operación de reducción y ampliación de capital aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de octubre de 2019; y (ii)~~

¹ En esta tabla no se incluyen todas las potenciales configuraciones del Consejo, solo aquellas configuraciones que son de aplicación o probables a fecha de la Política. Por tanto, no refleja todas las posibilidades existentes.

⁴ ~~Acciones ordinarias de la Sociedad de €0,01 de valor nominal.~~

~~la ampliación de capital aprobada por la Junta General de Accionistas de 31 de mayo de 2021.~~

~~De las “Acciones totales”, las reflejadas en la columna “Acciones previas” han sido asignadas en firme con cargo al saldo de acciones autorizado por la Junta General de Accionistas que aprobó la anterior política de remuneraciones de los consejeros de 30 de agosto de 2019, y las reflejadas en la columna “Acciones adicionales” han sido asignadas sujetas, dado que no existía saldo global suficiente, a la aprobación de esta Política y de la correspondiente autorización para la asignación de dichas acciones por la Junta General de Accionistas.~~

~~En su virtud, con la aprobación de esta Política por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, queda aprobada por esta la asignación de las referidas 24.086.300 acciones ordinarias de la Sociedad de €0,01 de valor nominal adicionales pendientes en relación con los derechos vigentes de retribución diferida en acciones de los consejeros externos no dominicales, en los términos del cuadro anterior.~~

~~Finalmente, en relación con los siguientes ceses de consejeros antes de la finalización del periodo de consolidación, la Junta General de Accionistas aprueba las siguientes actuaciones del Consejo de Administración:~~

- ~~(i) En relación con el cese de don Jaime García-Legaz Ponce como consejero en la Junta General de Ordinaria de Accionistas 2022 como consecuencia de su voluntad de que su cargo de no fuese sometido a reelección tras haber cumplido íntegramente su mandato de tres años, el Consejo de Administración acordó consolidar su derecho a recibir la totalidad de las acciones asignadas (i.e., 2.292.420 acciones ordinarias de la Sociedad de €0,01 de valor nominal) y acelerar la entrega de las mismas a la fecha de la referida Junta General.~~
- ~~(ii) En relación con la dimisión de doña Basola Vallés Cerezuola con efectos del 18 de abril de 2022 como consecuencia de incompatibilidades profesionales, el Consejo de Administración acordó consolidar su derecho a recibir la parte proporcional de las acciones asignadas hasta la fecha de su dimisión (i.e., 2.313.768 acciones ordinarias de la Sociedad de €0,01 de valor nominal) y acelerar la entrega de las mismas a la fecha de la Junta General de Ordinaria de Accionistas 2022.~~

3. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

3.1 Política de la Sociedad

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración, que no serán retribuidas), se estructura del modo siguiente:

- (i) **Retribución fija:** Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y la valía del consejero ejecutivo.

- (ii) Retribución variable: Tiene la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones y podrá incluir:
- a) Retribución variable a corto plazo (*bonus* anual): pagadero en dinero y vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros y no financieros, así como, en su caso, al cumplimiento de objetivos personales.
 - b) Retribución variable a medio y largo plazo: sistemas de incentivos a medio y largo plazo (*bonus* plurianuales, planes de acciones o de opciones o warrants sobre acciones o referenciados al valor de las acciones o sistemas análogos) vinculados al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros y/o no financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo, así como a la permanencia en la Sociedad o el Grupo durante un determinado periodo de tiempo y al desempeño del consejero ejecutivo.

La totalidad de la retribución variable que perciban los consejeros ejecutivos, estará sujeta a una cláusula de recuperación (“*clawback*”) por medio de la cual la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración en determinados supuestos como, por ejemplo, cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.

Parte de la retribución variable podrá tener la consideración de mínima o garantizada, [en cuyo caso deberá de pactarse expresamente en el contrato del consejero ejecutivo](#).

El importe máximo anual agregado de retribución fija y variable a corto plazo de un consejero ejecutivo será de 3.000.000 de euros brutos.

El valor máximo de la retribución variable a medio y largo plazo de un consejero ejecutivo no excederá del 200% de la retribución fija anual multiplicada por el número de años de referencia del plan (normalmente tres años).

- (iii) Retribuciones en especie: Con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros ejecutivos podrán recibir retribuciones en especie tales como (sin carácter exhaustivo) alojamiento, seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa conforme a las políticas de la Sociedad. En todo caso, las retribuciones en especie no excederán del 5% de la retribución fija anual.
- (iv) Retribución del pacto de no competencia post-contractual: En caso de que el contrato del consejero ejecutivo contemple una cláusula de no competencia post-contractual, la retribución del consejero ejecutivo podrá incluir una retribución fija periódica en metálico en concepto de retribución de dicho pacto, que no podrá exceder de la retribución fija correspondiente al periodo de no competencia.
- (v) Indemnización por cese: los pagos por resolución del contrato ~~ejecutivo~~ no superarán un importe equivalente a dos años de la retribución total anual del consejero ejecutivo.

El Consejo de Administración podrá revisar el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos de forma periódica, dentro del marco de esta Política y con los límites anteriores, teniendo en cuenta, en particular, la valía y méritos del ejecutivo, las condiciones de mercado en sociedades comparables y el hecho de que resulte asumible para la Sociedad.

3.2 Aplicación para el actual Consejero Delegado

~~Actualmente, el único consejero ejecutivo de la Sociedad es su Presidente Ejecutivo (Presidente del Consejo de Administración y Consejero Delegado de la Sociedad), don Stephan DuCharme, cuyo contrato ejecutivo con la Sociedad para el desempeño de dicho cargo fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 20 de mayo de 2020, con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros y la abstención del señor DuCharme, de conformidad con el artículo 249 y 529 septies.1 de la Ley de Sociedades de Capital.~~

~~Conforme a dicho contrato, el señor DuCharme no percibe ninguna retribución ni beneficio económico de la Sociedad por el desempeño de sus funciones como Presidente Ejecutivo, ni tiene derecho a ninguna indemnización por el cese en dichas funciones, cualquiera que sea la causa del cese.~~

~~Sin perjuicio de lo anterior, se hace constar que don Stephan DuCharme desempeña funciones ejecutivas en el seno del grupo cuya sociedad dominante es Letterone Investment Holdings, S.A. (el “Grupo Letterone”), titular del 77,7% del capital social de la Sociedad, por las que recibe una retribución del Grupo Letterone. Esta retribución responde a conceptos distintos a los de su condición de Presidente Ejecutivo de DIA.~~

3.2 3.3 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

3.2.1 3.3.1 Condiciones generales

Los términos y condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos de la Sociedad que, en su caso, sean nombrados por el Consejo de Administración mantendrán como criterios generales de aplicación los que se indican a continuación:

- (i) Duración: indefinida.
- (ii) Exclusividad: deberán prestar sus servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad y el Grupo DIA, salvo por su pertenencia a determinados consejos de administración o con consentimiento previo expreso de la Sociedad.
- (iii) Periodo de preaviso: El contrato ~~ejecutivo~~ podrá ser resuelto libremente en cualquier momento por la Sociedad, sin necesidad de preaviso y con las consecuencias indemnizatorias que se indican posteriormente. Por su parte, el consejero ejecutivo podrá resolver libremente su contrato ~~ejecutivo~~ y dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso mínimo de tres meses (sin perjuicio de que pueda pactarse un plazo superior) y sin derecho a indemnización, salvo en los supuestos previstos en el apartado (iv) siguiente.

- (iv) Régimen indemnizatorio: El contrato ~~ejecutivo~~ podrá prever que el consejero ejecutivo tenga derecho a una indemnización de hasta dos años de su retribución total anual en caso de terminación por voluntad de la Sociedad no debida a un incumplimiento grave y reiterado de sus funciones o por voluntad de este último fundamentada en un incumplimiento grave y reiterado por parte de la Sociedad de sus obligaciones.
- (v) Pacto de no competencia post-contractual: El contrato ~~ejecutivo~~ podrá incorporar un pacto de no competencia post-contractual (cualquiera que sea la causa de terminación) retribuido de hasta un máximo de 24 meses.
- (vi) Cláusula “*clawback*”: La Sociedad podrá reclamar al consejero ejecutivo, en determinados supuestos, el reembolso de los importes de retribución variable (a corto, o a medio y largo plazo) percibidos.

En todo caso, el Consejo de Administración podrá revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos e incorporar los cambios que, en su caso, sean necesarios, dentro del marco de esta Política y la normativa interna de DIA.

~~3.3.2 Condiciones principales del contrato del actual Presidente Ejecutivo~~

~~El contrato del actual Presidente Ejecutivo, conforme al cual no percibe ninguna retribución ni beneficio económico de la Sociedad por el desempeño de dichas funciones, prevé lo siguiente:~~

- ~~(i) Duración: indefinida.~~
- ~~(ii) Exclusividad: la relación profesional del Presidente Ejecutivo no es exclusiva, si bien deberá en todo caso cumplir con su deber de lealtad.~~
- ~~(iii) Periodo de preaviso: el Presidente Ejecutivo deberá notificar su intención de extinguir el contrato con un mes de antelación.~~
- ~~(iv) Régimen indemnizatorio: el Presidente Ejecutivo no tendrá derecho a ninguna indemnización por la finalización de su contrato ejecutivo con DIA, con independencia de la causa de finalización.~~
- ~~(v) Pacto de no competencia post contractual: no existe una obligación de no competencia post contractual.~~

3.2.2 ~~3.3.3~~ Condiciones aplicables en caso de contratación de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos detallado en esta Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante su vigencia, adecuando el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución adecuada a dichas características conforme a los parámetros establecidos en el apartado 3.1 anterior.

Las condiciones principales de los contratos de los nuevos consejeros ejecutivos o las modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los consejeros ejecutivos

serán, en todo caso, objeto de información en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio en el que se produzcan.

4. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Esta Política tiene como objetivo contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y está basada, entre otros, en los principios de compromiso y atracción y retención de talento, transparencia, equidad externa e interna y promoción de la creación de valor para la Sociedad y sus accionistas a largo plazo.

La promoción de la creación de valor a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas es un elemento material en la remuneración de los consejeros externos no dominicales, alineando los intereses de los consejeros y de los accionistas para fomentar que haya un claro enfoque en obtener un rendimiento sostenido a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas (los consejeros reciben un componente significativo de su remuneración en acciones, a diferencia de la mayoría de las empresas cotizadas en España).

En concreto, el esquema retributivo de los consejeros está diseñado de manera que contribuya al logro de las estrategias corporativas y a la maximización, de forma sostenida, del valor de la Sociedad y garantice que su cuantía no condicione su independencia. A estos efectos:

- (i) La retribución de los consejeros por su condición de tales se limita a los consejeros externos no dominicales y consiste en una asignación fija en metálico y en una retribución diferida en acciones bajo el Plan de Acciones Diferidas para Consejeros.
- (ii) La remuneración variable sólo está dirigida a los consejeros ejecutivos y se vincula al cumplimiento de parámetros económico-financieros y/o no financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.
- (iii) Las retribuciones variables satisfechas estarán sujetas a una cláusula de recuperación (“clawback”).

5. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD

Para definir los términos y condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos recogidos en esta Política se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

A estos efectos, ~~aunque actualmente el Presidente Ejecutivo no percibe ninguna remuneración,~~ los conceptos incluidos en esta Política y los importes máximos reconocidos hacen que el sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos esté alineado con el aplicable a los empleados de la Sociedad, en la medida en que ambos resultan compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo DIA

y buscan la generación de valor para la Sociedad y sus accionistas de forma sostenible en el tiempo.

Asimismo, comparten, entre otros, los principios de no discriminación, equidad interna y externa, promoción de la creación de valor, y el reconocimiento de un posible componente variable cuyo abono dependerá de la consecución de objetivos individuales y de la Sociedad vinculados con la estrategia del Grupo DIA.

6. PROCESO DE DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de esta Política son los siguientes:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, realiza, entre otras, las siguientes funciones:
 - a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración ~~o del Presidente Ejecutivo~~, de la Comisión Delegada o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
 - b) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
 - c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como comprobar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.
 - d) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- (ii) El Consejo de Administración es el órgano facultado para adoptar las decisiones relativas a las remuneraciones de los consejeros en su condición de tal y del establecimiento de las condiciones del contrato de los consejeros ejecutivos, incluyendo su retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas y vigente en cada momento. Adicionalmente, se encarga de la formulación del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- (iii) A la Junta General de Accionistas, de acuerdo con artículo 16 de los Estatutos Sociales y el artículo 9 del Reglamento de la Junta General de Accionistas, le corresponde la aprobación de:

- a) esta Política, en los términos establecidos en la ley;
- b) el importe máximo de las retribuciones a satisfacer por la Sociedad a sus consejeros;
- c) el establecimiento de sistemas de retribución de los consejeros consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas o que estén referenciados al valor de las acciones; y
- d) el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día.

De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros deberán adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones de conflicto de interés.

7. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a esta Política que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad, y que podrán afectar a cualquiera de los componentes del sistema de remuneración de los consejeros.

Entre dichas situaciones se incluirá el nombramiento de consejeros con funciones ejecutivas, para los que se podrán establecer condiciones específicas en relación con los componentes de su remuneración previstos en el apartado 3 de esta Política.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias que motivarían la aplicación de las excepciones y las remuneraciones afectadas que serían objeto de modificación.
- (ii) Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de un tercero externo.
- (iii) Atendiendo a las conclusiones del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional que se elevaría al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso.

En todo caso, la Sociedad informará convenientemente en el informe anual sobre remuneraciones sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

8. VIGENCIA DE LA POLÍTICA Y DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete esta nueva Política a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, antes por tanto de la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior política, que incluía los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025.

Esta nueva Política entrará en vigor desde la fecha misma de su aprobación y mantendrá su vigencia durante la segunda mitad del año 2025 y los tres ejercicios siguientes (2026, 2027 y 2028), salvo por lo que se refiere a las entregas de acciones pendientes de liquidación bajo la vigencia de la anterior política de remuneración, que se liquidarán conforme a lo previsto en dicha política.

En relación con la política de remuneraciones anterior, se acuerda que:

- (i) Los Consejeros deberán conservar la titularidad de las acciones que les hayan sido entregadas en virtud de anteriores políticas de remuneración de la Sociedad durante los doce (12) meses siguientes a la fecha en que dejen de ser miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (si bien esta regla no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relativos a su adquisición). En consecuencia, el periodo de “lock-up” de 12 meses aplicará no sólo a las acciones que se consoliden bajo el Plan de Acciones Diferidas de esta Política, sino también a las consolidadas bajo anteriores políticas de remuneraciones. Esta disposición no será aplicable a las personas que no ocupen un cargo de Consejero en el momento en que esta Política entre en vigor.

En relación con la obligación anterior, se hace constar ha sido aprobada unánimemente por el Consejo de Administración.

- (ii) En caso de que por circunstancias objetivas que imposibilitasen o hiciesen que no fuera recomendable la entrega de las acciones ordinarias a los consejeros bajo el Plan de Acciones Diferidas de la política de remuneraciones anterior, el Consejo de Administración queda facultado para acordar la sustitución, total o parcial, de la entrega de las acciones por el importe equivalente en dinero efectivo (teniéndose en cuenta el precio de cotización de dichas acciones en el momento en el que el consejero hubiese tenido derecho a disponer de las mismas).

* * *