



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).

* * *