



**INFORME ANUAL SOBRE LAS
REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS
2011**

Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A.

I. INTRODUCCIÓN.	3
I.1 Consejo de Administración de la Sociedad	3
I.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3
I.2.1 Competencias en materia retributiva	3
I.2.2 Composición en 2011	4
I.2.3 Funcionamiento	5
I.2.4 Asesores externos	5
II. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD.	5
II.1 Principios y objetivos de la política de retribuciones.	5
II.2 Política de remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2011 y aplicación de la misma durante el ejercicio.	8
II.3 Política de retribuciones basada en incentivos correspondiente al periodo 2011-2014 para directivos de la Sociedad (incluido el Consejero ejecutivo).	9
II.3.1 Plan de incentivos a largo plazo	10
II.3.2 Plan de Retribución Variable Plurianual	10
II.3.3 Importe máximo de los Planes	11
II.3.4 Duración de los Planes	11
III. REMUNERACIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD DURANTE EL AÑO 2011.	11
IV. POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS APROBADA POR EL CONSEJO PARA EL EJERCICIO 2012 Y PARA AÑOS FUTUROS.	14

I. INTRODUCCIÓN.

El presente informe recoge la política retributiva de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (la “**Sociedad**” o “**DIA**”) para los miembros de su Consejo de Administración y ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 61 *ter* de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, en la recomendación 40 del Código Unificado de Buen Gobierno, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fecha 22 de mayo de 2006 y en los artículos 39 y 32 de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración (el “**Reglamento del Consejo**”) de la Sociedad, respectivamente.

Este informe ha sido aprobado, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 24 de febrero de 2012, a los efectos de su sometimiento a votación, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, como punto separado del orden del día.

I.1 Consejo de Administración de la Sociedad

De acuerdo con lo previsto en el artículo 39.6 de los Estatutos Sociales y en el artículo 32.12 del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de DIA es el órgano competente para elaborar y difundir, junto con el informe anual de gobierno corporativo (“**IAGC**”), el presente informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros.

Conforme a los citados artículos, dicho informe incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por el Consejo de Administración para el año en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros.

De igual modo, según el artículo 31 de los Estatutos Sociales y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene, entre sus competencias:

- la fijación, de conformidad con los Estatutos Sociales y dentro de los límites que éstos establezcan, de la política de retribuciones y de la retribución de los Consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y
- la fijación, en el caso de los Consejeros ejecutivos, de cualquier retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

I.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

I.2.1 Competencias en materia retributiva

Según el artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias:

- proponer al Consejo de Administración: (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y altos directivos y de las demás condiciones de sus contratos, y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;
- analizar, formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y miembros del equipo directivo y a otros miembros del personal de la Sociedad;
- velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y
- asistir al Consejo de Administración en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los Consejeros y elevar al Consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el presente reglamento.

Por lo tanto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha desempeñado un importante papel en la elaboración del presente informe, llevando a cabo un proceso interno de preparación y asistencia, con el objetivo de asegurar el alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con la regulación en vigor.

1.2.2 Composición en 2011

A 31 de diciembre de 2011, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones era la siguiente:

Nombre del Consejero	Tipo de Consejero	Puesto en la Comisión
D. Pierre Cuilleret	Externo independiente	Presidente
D. Mariano Martín Mampaso	Externo independiente	Vocal
D. Nicolás Brunel	Externo dominical	Vocal

Como Secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones actúa D. Ramiro Rivera Romero, que desempeña el cargo de Secretario no Consejero del Consejo de Administración de la Sociedad; y como Vicesecretario no miembro de dicha Comisión, D. Miguel Ángel Iglesias, Vicesecretario no Consejero del Consejo de Administración y Director de la asesoría jurídica de la Sociedad.

En 2011 y desde su constitución en el mes de julio de 2011 (con ocasión de la admisión a negociación de las acciones de DIA) no se han producido cambios en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Ninguno de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha sido Consejero ejecutivo, miembro de la alta dirección o empleado de la Sociedad.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo prevén que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones esté formada por Consejeros externos, en su mayoría independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de

tres y un máximo de cinco. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán nombrados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El Reglamento del Consejo establece que dicha Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario, a juicio de su presidente, que deberá convocar una reunión siempre que se requiera la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

1.2.3 Funcionamiento

Según establece el Reglamento del Consejo, se levantará acta de los acuerdos adoptados en cada sesión, de los que se dará cuenta al pleno del Consejo de Administración de la Sociedad. Estas actas estarán a disposición de todos los miembros del Consejo.

Está igualmente previsto que en el desarrollo de sus competencias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pueda recabar el asesoramiento de expertos externos, aplicándose a estos efectos el régimen previsto en el Reglamento del Consejo.

Los miembros del Consejo de Administración, del equipo directivo o del personal de la Sociedad estarán obligados a asistir a las sesiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que dispongan cuando dicha Comisión así lo solicite.

1.2.4 Asesores externos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con la asistencia de Towers Watson como proveedor de información de mercado y asesor, tanto del Consejo de Administración como del equipo gestor, en el diseño de la política de retribuciones y, en particular, de los planes de incentivos y retribución a largo plazo para los directivos (incluido el Consejero ejecutivo) de la Sociedad.

II. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD.

El Consejo de Administración, con la asistencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado el presente informe en ejecución de lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo, que recoge expresamente la obligación del Consejo de Administración de aprobar la política de retribuciones de los Consejeros de la Sociedad.

II.1 Principios y objetivos de la política de retribuciones.

Para elaborar la presente política de retribuciones de Consejeros, se ha tomado en consideración en todo momento la directriz mantenida por la Sociedad de que las retribuciones de los Consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los Consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad.

En particular, la política de retribuciones de Consejeros de la Sociedad se basa en los siguientes principios:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración de la Sociedad la presente política de retribuciones y le asiste, con el fin de que dicha política se someta a su consideración, se apruebe por dicho Consejo y se ponga a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad.
- La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación mensual fija y en dietas de asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones.
- El importe máximo de las retribuciones a satisfacer por la Sociedad a sus Consejeros lo determina la Junta General de Accionistas, y se mantendrá en vigor hasta tanto no se acuerde su modificación. Partiendo de dicha cantidad máxima, el Consejo de Administración de la Sociedad fija cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los Consejeros, en función de: (i) su pertenencia o no a órganos delegados del Consejo; (ii) los cargos que ocupe en el mismo o, en general; y (iii) su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.
- El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las que se satisfagan en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado. Tendrá en consideración el entorno competitivo donde la consecución de los objetivos depende en gran medida de la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización.
- Las retribuciones derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles e independientes de las demás percepciones profesionales o laborales que puedan corresponder a los Consejeros por el desempeño de labores ejecutivas o de asesoramiento distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que resulte aplicable.
- Las retribuciones de los Consejeros externos y de los Consejeros ejecutivos se consignarán en la memoria de manera individualizada para cada Consejero.
- Respecto a los Consejeros externos, el Consejo adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que su retribución, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las Comisiones, se ajuste a los siguientes criterios:
 - a. el Consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad;
 - b. el importe de la retribución del Consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia; y
 - c. el Consejero externo debe quedar excluido de las remuneraciones mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, así como de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro. La limitación anterior no alcanzará a las remuneraciones mediante entrega de acciones, cuando ésta se condicione a que los Consejeros externos mantengan las acciones hasta su cese como Consejeros.

- Los Consejeros tendrán derecho al pago de los gastos de viaje justificados en que hayan incurrido para la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones.
- La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.
- Respecto a la remuneración de los Consejeros ejecutivos, éstos podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos referenciados a su cotización.

Cuando se refiera a acciones de la Sociedad o a instrumentos referenciados a la cotización de las mismas, esta retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas. El acuerdo expresará, en su caso, el número de acciones a entregar, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración de esta forma de retribución.

La propiedad de las acciones y la facultad de ejercitar las opciones sobre acciones y los derechos a la adquisición de acciones o a una remuneración basada en variación de sus precios estarán sujetas a unos criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles.

La propiedad de las acciones no podrá hacerse efectiva, ni los derechos podrán ser ejercidos, hasta transcurrido un plazo mínimo de dos (2) años desde su adjudicación. Una vez adquirida la plena propiedad de las acciones, los Consejeros deberán retener un número mínimo de ellas hasta el final de su mandato con sujeción, en su caso, a la necesidad de financiar costes relacionados con la adquisición de dichas acciones. En este sentido, el número de acciones que se retenga deberá equivaler a dos veces el valor de la remuneración anual total.

La retribución de los Consejeros ejecutivos podrá comprender igualmente retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión.

El componente fijo de la remuneración deberá ser suficiente para que la Sociedad pueda retener los componentes variables si el Consejero no cumple con los criterios de rendimiento que se hayan fijado.

En el caso de las posibles retribuciones variables, deberá asegurarse que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de una evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares. En concreto, los componentes variables de la retribución deberán:

- a. estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles;
- b. promover la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo y abarcar criterios no financieros, como el cumplimiento de las normas y procedimientos, que sean adecuados para la creación en la Sociedad de valor a largo plazo;
- c. cuando se paguen, una parte importante se aplazará por un período de tiempo mínimo, para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento establecidas;

- d. la parte de la retribución sujeta al pago aplazado se determinará en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la retribución; y
 - e. respecto a los acuerdos contractuales suscritos con los Consejeros, se incluirá una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.
- Los restantes Consejeros (no ejecutivos) podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones, siempre que se obliguen a mantener las acciones hasta su cese como Consejeros.

II.2 Política de remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2011 y aplicación de la misma durante el ejercicio.

El 9 de mayo de 2011, el entonces Accionista Único de la Sociedad, acordó fijar un importe máximo bruto anual para la retribución del Consejo de Administración de un millón de euros (1.000.000€). Sin perjuicio de las competencias que corresponden al Consejo de Administración, el Accionista Único en esa misma fecha propuso los siguientes importes concretos a percibir por los Consejeros:

Cargo	Importe (€)
Presidente del Consejo de Administración	150.000
Miembro del Consejo de Administración	75.000 (mínimo)
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	20.000 (adicionales)
Miembro de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	15.000 (adicionales)
Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento	30.000 (adicionales)
Miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento	20.000 (adicionales)

Igualmente el Accionista Único propuso que la Sociedad retribuyera durante el primer ejercicio a los Consejeros mediante la entrega de acciones de la Sociedad. A estos efectos, el Accionista Único aprobó un plan de entrega de acciones gratuitas con las siguientes características:

- Número de acciones a entregar: el número total de acciones finalmente entregadas sería el correspondiente a dividir la retribución total de todos los Consejeros (con exclusión de las dietas de asistencia que en su caso puedan percibir) entre el precio de cierre de la

acción de la Sociedad correspondiente a la sesión bursátil de la fecha de inicio de cotización de la Sociedad.

- Precio de ejercicio de los derechos de opción: al tratarse de una entrega de acciones gratuita no habría ningún derecho de opción a ejercitar.
- Valor de las acciones que se tome como referencia: el señalado con anterioridad.
- Plazo de duración: este plan de entrega estará en vigor durante el primer ejercicio desde el momento en el que se admitan a cotización de las acciones de la Sociedad.
- Otras condiciones: los Consejeros que no tengan la condición de Consejeros ejecutivos deberán mantener la titularidad de las acciones hasta el momento en que se produzca su cese como Consejero.

El Consejo de Administración de la Sociedad, con fecha 5 de julio de 2011, aprobó por unanimidad, previo informe favorable por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la retribución propuesta por el Accionista Único para el Consejo de Administración durante 2011 (que ha sido expuesta con anterioridad) con las siguientes precisiones:

- Los importes concretos a recibir por cada Consejero serán los propuestos por el Accionista Único con fecha 9 de mayo de 2011.
- Las acciones correspondientes a cada uno de los Consejeros se entregarían en una sola ocasión a partir del día 15 de diciembre (incluyendo, en este caso, la retribución correspondiente al mes de diciembre).
- Las acciones a entregar a los Consejeros se calcularían detrayendo los importes correspondientes a las retenciones u otras obligaciones fiscales que deba practicar o a las que deba atender la Sociedad en atención a las circunstancias fiscales de cada Consejero.

En virtud de lo anterior, las remuneraciones devengadas a favor de los Consejeros de DIA son las que se señalan en el apartado III siguiente.

II.3 Política de retribuciones basada en incentivos correspondiente al periodo 2011-2014 para directivos de la Sociedad (incluido el Consejero ejecutivo).

El Consejo de Administración de la Sociedad, con fecha 7 de diciembre de 2011, aprobó, a la luz del informe y de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, los planes retributivos de remuneración e incentivos que se exponen a continuación para sus directivos (incluyendo, en consecuencia, al Consejero ejecutivo). De esta aprobación se informó debidamente a los accionistas mediante el correspondiente “hecho relevante”.

A efectos aclaratorios y de conformidad con lo previsto en el art. 32.4 del Reglamento del Consejo, esta retribución se percibe por el Consejero ejecutivo al amparo de su correspondiente relación laboral o profesional, según sea el caso, y por tanto de forma independiente y ajena a las remuneraciones acordadas en su condición de Consejero.



Los Planes están sujetos a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, sustituyendo y dejando sin efecto cuantos acuerdos en materia de aprobación de planes a directivos o Consejeros hubieran podido adoptarse con anterioridad.

El Consejo de Administración considera que el diseño de estos Planes permite vincular la retribución de los directivos de DIA y sus filiales al cumplimiento de los objetivos financieros y de negocio de la compañía y su grupo, reforzando el compromiso del equipo clave de gestión y el alineamiento con los objetivos de DIA y sus accionistas.

Tal y como se ha indicado con anterioridad, los Planes citados se entienden acordados y concedidos en atención a las labores ejecutivas de los beneficiarios (incluyendo a los Consejeros Ejecutivos de DIA o con facultades delegadas del Consejo de DIA, conforme a lo previsto en el art. 39.3 de los Estatutos Sociales), y son por tanto independientes y ajenos a la retribución anual a satisfacer a los miembros del Consejo al amparo de lo previsto en la decisión quinta adoptada por el Accionista Único en su acta del día 9 de mayo de 2011, y ratificada por el Consejo de Administración el 5 de julio de 2011.

En particular, los Planes aprobados son los siguientes:

II.3.1 Plan de incentivos a largo plazo

Destinatarios: Directivos (incluyendo a los Consejeros Ejecutivos) de DIA y de sus filiales, presentes y futuras, que determine el Consejo de Administración, que cumplan los requisitos establecidos en sus condiciones generales y que voluntariamente decidan acogerse al Plan. Se estima que este colectivo asciende aproximadamente en la actualidad a 60 personas. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir la inclusión en el futuro de otros directivos como beneficiarios de este plan.

Objeto: Este plan tiene como objetivo la concesión y abono de una retribución variable liquidable en parte en efectivo y en parte mediante la entrega condicionada de acciones de DIA, en función del cumplimiento de una serie de objetivos de negocio de la Sociedad y de su Grupo y de determinados indicadores referenciados al valor de las acciones de la Sociedad, así como de que los beneficiarios mantengan su relación laboral o mercantil con DIA y/o sus filiales en las fechas de referencia.

II.3.2 Plan de Retribución Variable Plurianual

Destinatarios: Directivos de DIA y de sus filiales, presentes y futuras, que determine el Consejo de Administración, que cumplan los requisitos establecidos en sus condiciones generales y que voluntariamente decidan acogerse al plan. Se estima que este colectivo asciende aproximadamente en la actualidad a 150 personas. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir la inclusión en el futuro de otros directivos como beneficiarios de este plan.

Objeto: Dicho plan tiene como objetivo la concesión y abono de una retribución variable liquidable mediante la entrega condicionada de acciones de DIA, en función del cumplimiento de una serie de objetivos de negocio de la Sociedad y de su Grupo, así como de que los beneficiarios mantengan su relación laboral con DIA y/o sus filiales en las fechas de referencia.

II.3.3 Importe máximo de los Planes

El importe total máximo en euros que se estima podría llegar a concederse a los beneficiarios del conjunto de los Planes, asciende aproximadamente a 49 millones de euros, de los cuales se estima que el 80% aproximadamente iría destinado al Plan de incentivos a largo plazo y el 20% restante al Plan de Retribución Variable Plurianual.

II.3.4 Duración de los Planes

Hasta el 31 de diciembre de 2014 con liquidaciones previstas en distintos momentos.

III. REMUNERACIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD DURANTE EL AÑO 2011.

La siguiente tabla recoge la remuneración devengada en 2011 por cada consejero por su participación en el Consejo y en las distintas Comisiones desde el 5 de julio de 2011 en que se constituyeron:

Nombre del Consejero	Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Retribución total (en miles de €)
Dña. Ana María Llopis Rivas	75	0	0	75
D. Ricardo Curras de don Pablos	37,5	0	0	37,5
D. Nicolas Brunel	37,5	0	7,5	45
D. Pierre Cuilleret	37,5	0	10	47,5
D. Julián Díaz González	37,5	15	0	52,5
D. Richard Golding	37,5	10	0	47,5
D. Mariano Martin Mampaso	37,5	0	7,5	45
D. Nadra Moussalem	37,5	10	0	47,5
Dña. Rosalía Portela de Pablo	37,5	0	0	37,5
D. Antonio Urcelay Alonso	37,5	0	0	37,5
Total	412,5	35	25	<u>472,5</u>

Renuncia a la remuneración por el Sr. Currás: Con fecha 24 de febrero de 2012, el Sr. Currás ha renunciado a la remuneración de 37.500 euros devengada a su favor en su condición de Consejero de la Sociedad, habida cuenta de su condición de “Consejero ejecutivo” y

siguiendo la política interna aplicada en el pasado por la cual los Consejeros ejecutivos no perciben remuneración alguna por las funciones como Consejero.

Entrega de acciones: De conformidad con lo descrito en la sección II.2 anterior, las remuneraciones arriba detalladas han sido satisfechas mediante la entrega de acciones de DIA.

Una vez efectuadas las correspondientes deducciones y retenciones fiscales aplicables en cada caso, a continuación se indican las acciones recibidas por cada uno de los Consejeros de forma individualizada:

- Dña. Ana María Llopis Rivas: tiene la calificación de “otros Consejeros externos” y es la presidenta del Consejo de Administración de DIA: 15.216 acciones de DIA.
- D. Mariano Martín Mampaso tiene la calificación de Consejero externo independiente. Es vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.675 acciones de DIA.
- D. Ricardo Currás de Don Pablos: tiene la calificación de Consejero ejecutivo. El Sr. Currás ha renunciado a su remuneración como Consejero de la Sociedad y, por lo tanto, no ha recibido acciones por este concepto. Adicionalmente, el importe total de las remuneraciones devengadas por sus funciones ejecutivas (mas no en su condición de Consejero) ascendió a 703 mil euros. De dicho importe, 426 mil euros corresponden a su remuneración fija y en especie, 3,2 miles de euros en concepto de primas de seguro de vida, y 274 mil euros corresponden a su remuneración variable (que a 31 de diciembre de 2011 se había estimado en 221 miles de euros); por consiguiente, la remuneración variable representa un 39% de la remuneración total del Consejero ejecutivo. La remuneración de carácter variable, que dentro del Consejo únicamente se aplica al Consejero ejecutivo, se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución del Consejero ejecutivo (en tanto que directivo de la Sociedad) a los objetivos de negocio de la Sociedad y de su Grupo, incluyendo tanto objetivos de negocio a nivel del Grupo DIA (por ejemplo, crecimiento de ventas en términos de *like for like*, del EBIT Ajustado, de la cuota de mercado, etc.) como objetivos personalizados para el directivo (que pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos) durante el periodo evaluado. Durante el ejercicio 2011, en particular, en función del grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y de la valoración de los objetivos personalizados, el sistema de prima anual (o bonus) correspondiente al Consejero ejecutivo ha podido variar entre 0 y el doble del denominado *bonus target* (o bonus objetivo inicialmente fijado).
- D. Nicolas Brunel: tiene la calificación de Consejero externo dominical. Es vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.675 acciones de DIA.
- D. Pierre Cuilleret tiene la calificación de Consejero externo independiente. Es presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 11.268 acciones de DIA.
- D. Julián Díaz González tiene la calificación de Consejero externo independiente. Es presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 12.454 acciones de DIA.
- D. Richard Golding: tiene la calificación de Consejero externo independiente. Es vocal de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 9.637 acciones de DIA.

- D. Nadra Moussalem tiene la calificación de Consejero externo dominical. Es vocal de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 11.268 acciones de DIA.
- Dña. Rosalía Portela de Pablo tiene la calificación de Consejero externo independiente: 7.609 acciones de DIA.
- D. Antonio Urcelay Alonso tiene la calificación de Consejero externo independiente: 7.609 acciones de DIA.

Asimismo, la Sociedad mantiene un seguro de responsabilidad civil a favor de sus Consejeros por importe máximo de cobertura de 50 millones de euros. Salvo en lo antes referido al Sr. Currás, no existen con los Consejeros de la Sociedad compromisos en materia de pensiones, seguros de vida u otros compromisos.

La Sociedad no ha distribuido cantidad alguna en concepto de dietas a los Consejeros.

El Consejero ejecutivo no percibe ninguna remuneración como consejero en otras empresas del Grupo DIA.

Características de los sistemas de previsión a favor del Consejero ejecutivo: DIA asume el coste de una póliza de seguro de vida a favor del Consejero ejecutivo, D. Ricardo Currás, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los supuestos de fallecimiento por cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total. Durante el ejercicio 2011, el coste de la prima de dicha póliza de seguro de vida para la Sociedad ascendió a 3,2 miles de euros.

Condiciones esenciales que debe respetar el contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Consejero Ejecutivo: Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero ejecutivo son, además de los relativos a su retribución descritos en los apartados anteriores, los que se indican a continuación:

- *Duración:* indefinida
- *Plazo de preaviso:* en el caso de dimisión o baja voluntaria, el Consejero ejecutivo deberá remitir comunicación escrita a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos tres meses de antelación a la fecha efectiva de la baja o dimisión. Por su parte, la Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación a la fecha efectiva del desistimiento.
- *Indemnizaciones:* el contrato del Consejero ejecutivo indica que tiene derecho a percibir una indemnización en caso de que la Sociedad decida extinguir su contrato y relación laboral y cualquier otra relación contractual, por cualquier razón que no sea despido disciplinario procedente, equivalente a cuarenta y cinco días de salario por año de servicio (por el periodo comprendido entre el 24 de noviembre de 1986 y el 30 de abril de 2009), más ocho días de salario por año de servicio (por el periodo comenzado el 1 de mayo de 2009) con el límite de su último salario bruto anual, con exclusión del salario en especie, las ganancias de capital o los ingresos obtenidos en virtud de la obtención o ejercicio de opciones sobre acciones o acciones gratuitas o en virtud de otros beneficios similares.

IV. POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS APROBADA POR EL CONSEJO PARA EL EJERCICIO 2012 Y PARA AÑOS FUTUROS.

Para el ejercicio 2012, el Consejo de Administración ha aprobado realizar los siguientes cambios a la política de remuneración de los Consejeros:

- Aumentar la retribución de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el fin de igualar su remuneración (ya sea la atribuida a sus miembros, ya sea la superior fijada para el Presidente) a la reconocida en la actualidad a favor de los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (ver sección II.2), de forma que a partir del ejercicio 2012 (incluido) ambas Comisiones reciban la misma suma;
- No está previsto el abono de dietas a los Consejeros durante el ejercicio 2012;
- Se propondrá a la Junta General de Accionistas un aumento del límite máximo anual de retribución global que puede percibir el Consejo de Administración hasta 1.500.000 de euros, si bien la remuneración reconocida en favor del Consejo de Administración durante el ejercicio 2012 permanecerá en el límite actualmente vigente, que es de 1.000.000 de euros;
- Forma de remuneración por el cargo de Consejero para el ejercicio 2012: 50% en efectivo, 50% mediante entrega de acciones de la Sociedad;
- Los Consejeros ejecutivos no devengarán remuneración alguna por su condición de “Consejeros”;
- Número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de Consejero para el ejercicio 2012: el número de acciones a entregar será el correspondiente a dividir el 50% de la retribución de cada Consejero (una vez efectuadas las oportunas retenciones fiscales) entre la media ponderada por volumen (VWAP) de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos al 24 de febrero de 2012 (incluido);
- Otras condiciones: los Consejeros no ejecutivos deberán mantener la titularidad de las acciones hasta el momento en que se produzca su cese como Consejero;
- Tanto el efectivo como las acciones correspondientes a cada uno de los Consejeros se entregarán en una sola ocasión a partir del día 15 de diciembre (incluyendo, en este caso, la retribución correspondiente al mes de diciembre); y
- Las acciones a entregar a los Consejeros se calcularán detrayendo los importes correspondientes a las retenciones u otras obligaciones fiscales que deba practicar o a las que deba atender la Sociedad en atención a las circunstancias fiscales de cada Consejero.

Adicionalmente, el Consejo de Administración de DIA ha adoptado las siguientes decisiones respecto a la remuneración del Consejero ejecutivo por razón del desempeño de sus funciones como alto directivo conforme a su relación contractual, y en todo caso con independencia de la participación del Consejero ejecutivo en los planes de incentivos descritos en la sección II.3 anterior:

- Establecer en 445 miles de euros el componente salarial fijo para el ejercicio 2012; y
- A la luz de la política adoptada por la Sociedad en el sentido de que una parte sustancial de la remuneración de los ejecutivos esté vinculada a la consecución de objetivos basados en los resultados y otros parámetros de actividad del Grupo (establecidos, entre otros, conforme a criterios objetivos y metas en el medio y largo plazo), para el Sr. Currás se ha acordado establecer en un 75% el “*bonus target*” o bono de referencia para un supuesto de consecución del 100% de los objetivos que en cada caso resulten fijados (lo que supone que la retribución variable puede teóricamente alcanzar el 150% de la retribución fija).

* * *

El presente informe sobre política de retribuciones de los Consejeros de la Sociedad ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. en su sesión de 24 de febrero de 2012, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y será sometido a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.