

**Política de remuneraciones consolidada de los consejeros de
Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A.**

ÍNDICE

1.	Introducción: Marco normativo	1
1.1	Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros	2
1.2	Régimen transitorio	3
2.	Normativa interna de DIA	5
2.1	Funciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Remuneraciones de DIA	5
2.2	Normativa Interna de DIA	7
3.	Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de DIA	10
3.1	Principios y Fundamentos	10
3.2	Política de remuneración de los consejeros en su condición de tales	11
3.3	Política de remuneración de los consejeros ejecutivos	12
4.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales	13
5.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos	14
5.1	Remuneración fija	14
5.2	Remuneración variable	15
5.2.1	Remuneración variable anual	15
5.2.2	Retribución variable a largo plazo	17
5.3	Previsión social	20
5.4	Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos	22
6.	Aplicación de la política	24
7.	Vigencia de la política de retribuciones	24

1. Introducción: Marco normativo

Con fecha 6 de diciembre de 2014 se publicó en el BOE la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (en adelante, la “**LSC**”) que establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, el Consejo de Administración de **DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.** (en adelante, “**DIA**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante “**CNR**”), ha aprobado la presente política de remuneraciones.

La presente política ha sido aprobada por el Consejo de Administración teniendo en cuenta los cambios legales incluidos en la referida LSC, cumpliendo así las disposiciones relativas a la remuneración de los consejeros previstas en la LSC. Esta política ha sido aprobada teniendo en cuenta la normativa interna de la Sociedad (Estatutos y Reglamento del Consejo de Administración) vigentes en la fecha de aprobación de dicha política. En la medida en que la normativa interna de la Sociedad sea objeto de modificaciones para adaptarse a las previsiones de la LSC (que se propondrán a la próxima Junta de Accionistas), la presente política se modificará consecuentemente.

A continuación se analizan los principales aspectos incluidos por la LSC en relación con las obligaciones de aprobación de la política retributiva antes mencionada.

1.1 Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros

El artículo 529 septdecies de la LSC establece la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política retributiva para sus consejeros en la que se describan y detallen los diferentes conceptos retributivos que éstos tengan derecho a recibir en su condición de tales, así como las características y fundamentos de las retribuciones de los administradores que desarrollan funciones ejecutivas en la sociedad.

Esta política debe ser aprobada en las sociedades cotizadas por parte de la junta general de accionistas. El apartado primero del artículo 529 novodecies de la LSC introduce para las sociedades cotizadas la obligación de someter a la junta general de accionistas la adopción de un acuerdo vinculante sobre la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día:

“1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.”

El propio artículo 529 novodecies, en su apartado 3 establece que:

“3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.”

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies establece que la propuesta de política de remuneraciones debe ser motivada y acompañada de un informe de la CNR:

“2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web

de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.”

1.2 Régimen transitorio

En relación con la aprobación de la política de retribuciones de los consejeros, en la LSC se ha introducido una disposición transitoria con la siguiente redacción:

“2. El artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y resultará de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas en la forma siguiente:

- a) En caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.*
- b) En caso de que dicha junta general ordinaria no apruebe consultivamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros, la política de remuneraciones de los consejeros deberá someterse a la aprobación vinculante de la junta general de accionistas no más tarde del término del ejercicio siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies y con efectos a partir del ejercicio posterior.”*

De acuerdo con este régimen transitorio, la política de remuneraciones de los consejeros podrá entenderse aprobada igualmente en el ejercicio 2015 si en la Junta General de Accionistas de DIA a celebrar en ese año se aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante el “IARC”) con voto consultivo.

Así, en el caso de que el voto consultivo del IARC en la Junta General de Accionistas de 2015 sea favorable, se aplicará lo establecido en el artículo 529 novodecies, siendo las consecuencias de dicha aprobación las siguientes:

- La política de remuneraciones de los consejeros descrita en el IARC aprobado con voto consultivo en la Junta General de 2015 mantendrá su vigencia

durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General (esto es, hasta 2018 inclusive).

- Cuando transcurran tres años desde la aprobación del IARC por la Junta General de 2015 (esto es, en 2018), deberá someterse a votación vinculante de la Junta General de accionistas la política de remuneraciones, previo informe específico de la CNR. Dicha política de remuneraciones tendrá vigencia para los tres años siguientes a su aprobación (esto es, 2019, 2020 y 2021).
- Si se produjera cualquier modificación en la política de remuneración que no estuviese reflejada en el IARC aprobado por la Junta General de 2015, se requerirá una nueva aprobación de la Junta General de Accionistas.

Al amparo de la citada disposición transitoria de la LSC, el Consejo de Administración de DIA ha acordado:

- (i) Aprobar la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad;
- (ii) acogerse a lo dispuesto en la disposición transitoria antes citada de la LSC, sometiendo el IARC correspondiente al ejercicio 2014 a votación consultiva de la próxima Junta General de Accionistas. Dicho IARC contendrá los principios y fundamentos de la presente política de retribuciones, por lo que su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad supondrá la aprobación, igualmente, de la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2015, y para los tres ejercicios siguientes.

2. Normativa interna de DIA

La retribución de los consejeros de DIA se determina de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades de capital, los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

La LSC establece que entre otras facultades indelegables, corresponden al Consejo de Administración de una sociedad cotizada las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

2.1 Funciones del Consejo de Administración y de la CNR de DIA

El artículo 31 de dichos Estatutos establece (“Competencia del consejo de administración”) establece que:

- “(…)
4. *En todo caso, el consejo asumirá con carácter indelegable aquellas facultades legalmente reservadas a su conocimiento directo, así como aquellas otras necesarias para un responsable ejercicio de la función general de supervisión. En particular, a título enunciativo y no limitativo, son competencias indelegables del consejo las siguientes:*
“(…)”
 - (j) *la aprobación de la política de retribuciones de los consejeros y directivos (…).*”

En relación con las competencias de la CNR, los Estatutos Sociales de DIA establecen en su artículo 42 (“La comisión de nombramientos y retribuciones”):

- “(…)”
3. *Serán competencia de la comisión de nombramiento y retribuciones, en todo caso, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el consejo de administración:*
“(…)”
 - (f) *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;*

- (g) *velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;*
(...)”.

El artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA establece que será competencia indelegable del Consejo la política de retribuciones del equipo directivo y la fijación de retribuciones de los consejeros por sus funciones ejecutivas. El Reglamento del Consejo de Administración de DIA en su artículo 38, en relación con dicha comisión señala que:

***“Artículo 38. La comisión de nombramientos y retribuciones
(...)”***

- 4. *Serán competencia de la comisión de nombramientos y retribuciones, en todo caso, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el consejo de administración:*

(...)”

- (a) *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;*
- (b) *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;*
- (c) *velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;(i) con carácter general, supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad.*
- (d) *informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la junta general de accionistas; y*
- (e) *asistir al consejo 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.*

(...)”

En los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración de DIA se regulan, por tanto, las funciones propias del Consejo de Administración y de la CNR de la Sociedad en relación con las remuneraciones de los consejeros.

En cuanto a los principios de dicha remuneración, los Estatutos y el Reglamento del Consejo establecen lo siguiente.

2.2 Normativa Interna de DIA

Tanto los Estatutos Sociales como el Reglamento del Consejo de DIA establecen los principios y fundamentos en los que se basa la política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad. En relación con la remuneración de los consejeros, el artículo 39 de los Estatutos Sociales de DIA establece lo siguiente:

“Artículo 39.- Retribución de los consejeros

1. *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 por tales conceptos, será el que a tal efecto determine la junta general de accionistas, que se mantendrá en vigor hasta tanto no se acuerde su modificación.*
2. *El consejo de administración, dentro del límite fijado por la junta general de accionistas, fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los consejeros, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de:*
 - (a) *su pertenencia o no a órganos delegados del consejo;*
 - (b) *los cargos que ocupe en el mismo o, en general,*
 - (c) *su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.*
3. *Las retribuciones previstas en los apartados anteriores, 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.*

4. *Los consejeros ejecutivos 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.*

Los restantes consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones, siempre que se obliguen a mantener las acciones hasta su cese como consejeros.

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.

5. *Las retribuciones de los consejeros se consignarán en la memoria de manera individualizada para cada consejero.*

(...)”.

En este sentido, el Reglamento del Consejo de Administración de DIA establece adicionalmente en relación con la retribución de los consejeros que:

“Artículo 32.- Retribución de los consejeros

“(...

6. *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.*
7. *Los pagos por resolución de contrato no superarán un importe establecido equivalente a dos años de la remuneración fija anual y no se abonarán cuando la resolución del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento.*
8. *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.*

9. *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.*
10. *La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.*

(...)”.

De acuerdo con todo lo anterior, a continuación se describen los principios y fundamentos de la política de retribuciones de los consejeros de DIA.

3. Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de DIA

3.1 Principios y Fundamentos

El Consejo de Administración de DIA, al definir la política retributiva de los consejeros, ha considerado que la referida política debe estar basada en los siguientes principios:

- **Prudencia:** El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- **Compromiso:** La política retributiva 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.
- **Vinculación a resultados:** La política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración a los resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución de objetivos así como la aportación de valor a la Compañía.
- **Equidad externa e interna.** La retribución tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, 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.

El sistema retributivo diferencia a los consejeros en su condición de tales, de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

3.2 Características de la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales

La aplicación de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior, relativos al sistema de remuneración de los consejeros de DIA en su condición de tales, reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Se compone principalmente por una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones, complementada por unas dietas por asistencia al Consejo y a las Comisiones, que serán abonadas en efectivo en su integridad.
- La asignación fija dependerá de las funciones o de los cargos desempeñados dentro del Consejo de Administración y en sus Comisiones.
- Parte de la retribución fija se entrega en acciones, cuya titularidad deberán mantener hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros.

- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realizan para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, en el caso de los consejeros externos, el objetivo es remunerar a éstos de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por el mismo, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida.

3.3 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos

El sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad está basado en la política retributiva de los altos directivos de DIA. Los principios y fundamentos generales del citado sistema son los siguientes:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable de los consejeros ejecutivos se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La política retributiva está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

A continuación se describe el sistema de remuneraciones de los consejeros, basado en los principios y fundamentos antes expuestos.

4. Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en un importe establecido en función de su cargo y responsabilidad, dándose una mayor ponderación a las funciones de Presidente del Consejo y Presidente y miembros de sus Comisiones, y de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones.

La remuneración máxima de los consejeros en su condición de tales no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido.

Para el ejercicio 2015, el importe máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales asciende a 1.500.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta política la retribución máxima se mantendrá en los mismos términos.

De este importe, el Consejo ha aprobado para su abono en concepto de retribución fija durante el ejercicio 2015 un importe de 1.055.000 euros. En concepto de dietas, los consejeros percibirán 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a las Comisiones. Dichas

dietas se abonarán en efectivo y se mantendrán igualmente en los mismos términos durante el periodo de vigencia de esta política.

La remuneración fija por el cargo de consejero se abona 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía, acciones que se entregan hacia el final del ejercicio, netas del correspondiente ingreso a cuenta de IRPF, que es a cargo del consejero.

El número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de consejero se calcula por referencia al resultado de dividir el 50 por 100 de la retribución de cada consejero entre una referencia de cotización que el Consejo utiliza, y que se corresponde con la media ponderada por volumen (en adelante, VWAP) de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos a la fecha de celebración del Consejo en la que se formulan las cuentas anuales.

- Los consejeros (incluidos los ejecutivos) deben mantener la titularidad de las acciones que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.
- El detalle de las retribuciones se encuentra desglosado con carácter anual en el correspondiente IARC.

5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

5.1 Remuneración fija

- Tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Para el único consejero ejecutivo de la Sociedad, el importe de su remuneración fija asciende a 600.000 euros durante el ejercicio 2015. No se prevé modificación de la retribución durante el periodo de vigencia de la política.

- Determinadas retribuciones en especie adicionales entre las que se encuentran una póliza de seguro de vida que cubre fallecimiento por cualquier causa y la invalidez permanente total, una póliza de seguro médico y el uso de un vehículo de la Sociedad, de acuerdo con la política de DIA a este respecto.

La remuneración fija y su actualización aplicada a las posiciones de los consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección de DIA se basa, principalmente, en un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por asesores externos especialistas en políticas de retribución. La remuneración fija del Consejero ejecutivo ha sido establecida por el Consejo de Administración con el asesoramiento de consultores externos (Russell Reynolds) en atención a la labor efectivamente desempeñada y la alta responsabilidad asumida por el Consejero ejecutivo. Además, el Consejo considera que, en las actuales condiciones y salvo circunstancias extraordinarias, esta remuneración fija se alinea debidamente con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional, valora adecuadamente el conocimiento del negocio, la dedicación y el alto compromiso demostrado por el Consejero ejecutivo como líder de la organización del Grupo DIA.

5.2 Remuneración variable

5.2.1 Remuneración variable anual

Dentro del Consejo, la retribución variable únicamente se aplica al consejero ejecutivo como un porcentaje de su retribución fija. La retribución variable se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad y de Grupo DIA.

Los objetivos de la remuneración variable anual son:

- (i) cuantitativos (objetivos relacionados con la evolución de las ventas, globales o segmentadas; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados - p. ej. evolución de los costes de distribución, del margen comercial, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, del beneficio por acción, etc.; objetivos relacionados con la evolución de indicadores del balance - p. ej. evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda; objetivos cuantitativos que midan cualquiera de las variables anteriores frente a los competidores (p.ej. cuota de mercado), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 70 %; y
- (ii) particulares que, a su vez, pueden incluir objetivos de carácter cuantitativo que en cada momento resulten prioritarios según el criterio del Consejo de Administración para el desarrollo del negocio a corto plazo, y cualitativos o de desarrollo del negocio a corto o a largo plazo (como, por ejemplo, involucración del consumidor, procesos de desarrollo e integración de nuevos negocios y adquisiciones, refuerzo de la organización interna, relaciones con los *stakeholders*), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 30 %.

En el caso del consejero ejecutivo, la fijación del porcentaje que ésta representa sobre la retribución fija, los objetivos, así como la evaluación del desempeño recae en el Consejo de Administración, que determinará posteriormente el grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y la valoración de los objetivos particulares.

La retribución variable anual del consejero ejecutivo puede variar entre el 0% y el 200 % de la retribución fija anual.

El sistema de retribución variable anual de los directivos, incluido el consejero ejecutivo, fue analizado en 2011 por la CNR y es revisado anualmente desde entonces, concluyendo que es el adecuado para medir la contribución del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, a los resultados de Grupo DIA.

Con carácter anual el Consejo de Administración fija, a propuesta de la CNR, los objetivos cuantitativos y cualitativos del sistema de retribución variable, valorando su grado de cumplimiento.

5.2.2 Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos. Estos planes tendrán recurrencia en el tiempo, proponiendo el Consejo de Administración a la Junta General las aprobaciones sucesivas.

(a) Plan de incentivos 2011-2014

El Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, con fecha 7 de diciembre de 2011, a la luz del informe y de la propuesta de la CNR, un plan de incentivos para directivos (en adelante, el “**Plan de Incentivos I**”) que incluye al consejero ejecutivo de la Sociedad.

El Plan de Incentivos I permite a sus beneficiarios percibir un incentivo (el “**Incentivo**”) liquidable en acciones de DIA, vinculado al cumplimiento de una condición de permanencia hasta cada una de las respectivas fechas de entrega, así como al cumplimiento de determinadas “condiciones precedentes” y objetivos de negocio (EBITDA Ajustado y EBIT Ajustado). Verificadas las “condiciones precedentes”, el Incentivo a devengar se calcula partiendo de un incentivo base (el “**Incentivo Base**”), sobre el que se aplica (i) un objetivo inicial, de cuyo cumplimiento dependerá que se pueda percibir o no el incentivo derivado del Plan, (ii) un ratio de presencia que refleja el cumplimiento de la condición de permanencia y, por último, (iii) un multiplicador en función de la evolución del indicador RTA (“**Retorno Total del Accionista**” o “**RTA**”), medido a lo largo del Plan. El Incentivo Base se corresponde con el salario fijo del beneficiario del ejercicio 2011.

Asumiendo el cumplimiento de las “condiciones precedentes” y de los objetivos de negocio, el multiplicador vinculado al indicador RTA es el que determina el Incentivo a percibir, con el límite del 30%, por encima del cual, el número de acciones a entregar a los beneficiarios cuyo nivel de cumplimiento de objetivos así lo permita, se mantendrá fijo. El Incentivo así calculado se liquidará en acciones, considerando la media de los precios de cotización de la acción de DIA de las 15 sesiones bursátiles siguientes al anuncio de los resultados anuales de 2014.

El número máximo de acciones a entregar al consejero ejecutivo se ha establecido en 432.514 acciones. Del mismo modo, el Plan de Incentivos I incorpora un calendario de entrega diferida de las acciones. Para el caso del consejero ejecutivo, las fechas de abono previstas son las inicialmente previstas, esto es, antes del 30 de abril de 2015 (60% del número de acciones que corresponda), diciembre de 2015 (20% del número de acciones que corresponda) y septiembre de 2016 (20% restante del número de acciones que corresponda).

(b) Plan de Incentivos 2014-2016

La Sociedad cuenta adicionalmente con un plan a largo plazo (el “**Plan de Incentivos II**”), aprobado por la Junta General de la Sociedad del 2014, que consiste en una asignación de Restricted Stock Units (“**RSUs**”) que permitirán a los partícipes recibir acciones de DIA en el futuro, sujeto a unas métricas determinadas y al retorno para el accionista. El número de RSUs asignadas depende del nivel de responsabilidad del partícipe en la organización. Cada RSU da derecho al partícipe a recibir una acción de DIA si se cumplen determinadas condiciones.

El Plan de Incentivos II de DIA persigue los objetivos siguientes:

- Atraer y retener a quienes realicen una mayor aportación a los resultados de la Sociedad.
- Motivar a los partícipes para que obtengan unos resultados de explotación a largo plazo sólidos.
- Alinear la retribución de los directivos con los intereses de la Sociedad y de sus accionistas por lo que a duración (plurianual) y medición de los resultados se refiere.
- Acrecentar la participación del equipo directivo en el capital social de la empresa.
- Alinear el periodo de medición con el ciclo de negocio y la estrategia de la Sociedad.

Para conseguirlo, el Plan:

- Establece unos objetivos transparentes, exigentes y medidos a largo plazo (tres años).
- Incluye unas métricas y unas condiciones de devengo claramente vinculados a la consecución de unos objetivos financieros y operativos exigentes y que potencien el valor para los accionistas.
- Utiliza una única métrica operativa y el retorno para el accionista para ofrecer una visión más completa del rendimiento de la empresa.
- Establece para el equipo directivo, como parte de su retribución total, una remuneración basada en acciones, que está en consonancia con los intereses y objetivos de los accionistas a largo plazo.

- Difiere en el tiempo la entrega de una parte de las acciones para garantizar que no se abonan retribuciones sobre resultados incorrectos (reglas de “*malus*” y “*claw-back*”).
- Cumple con las exigencias de información sobre métricas empleadas a los accionistas institucionales.

El Incentivo está ligado al denominado Minimum Operational Performance (“**MOP**”). Al comienzo de cada asignación del Plan de Incentivos II, el Consejo establece un nivel de MOP basado en su mejor valoración de las especificidades y retos de la Sociedad, las tendencias del mercado y la evolución de los competidores. Si se cumple el MOP, un número mínimo de RSUs se convertirá en acciones de DIA. Como consecuencia de los cambios de perímetro experimentados por el Grupo DIA, el MOP ha sido revisado por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, estableciéndose un nuevo MOP de 1.861 m € de EBITDA Ajustado Acumulado para el período 2014 – 2016.

Siempre y cuando se cumpla el MOP, las RSUs iniciales se convertirán en acciones de DIA, de acuerdo con el RTA obtenido. El RTA del Plan se medirá tomando como valor de cotización las cotizaciones medias ponderadas de la acción de DIA correspondientes a las 15 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de convocatoria por parte del Consejo de Administración de la Junta General de Accionistas que aprobó el Plan (que fue 6,1384 €), así como las cotizaciones medias ponderadas de las 15 sesiones bursátiles siguientes a la fecha de comunicación de los resultados del ejercicio 2016.

5.3 Previsión social

DIA asume el coste de una póliza de seguro de vida a favor de su consejero ejecutivo, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los

supuestos cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total.

Adicionalmente, la Sociedad incluye al consejero ejecutivo en el complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, en virtud del cual, la Sociedad abona en metálico un importe equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2014, con la obligación del empleado de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones.

Como consecuencia de la modificación normativa relativa a los planes de pensiones en España que ha reducido el límite de las aportaciones anuales, el Consejo de Administración tiene la intención de analizar la posibilidad de instrumentar esos pagos mediante otro procedimiento o vehículo, sin que ello suponga un incremento de las cuantías respecto a las aportadas actualmente a favor de los empleados.

Salvo en lo referido al consejero ejecutivo, no existen con los consejeros de la Sociedad compromisos en materia de pensiones, seguros de vida u otros compromisos.

5.4 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo son 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 la relación laboral ordinaria junto con y cualquier otra relación contractual, por cualquier razón que no sea despido disciplinario procedente declarado por la jurisdicción laboral, o en caso de extinción de su contrato y relación laboral por cambio en la titularidad de la Sociedad, equivalente a 45 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 y hasta la fecha de extinción del contrato y de la relación laboral) 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.
- Exclusividad: El contrato del consejero ejecutivo incluye una condición de prestación de servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad, no

pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades, salvo consentimiento previo expreso de la Sociedad.

- Permanencia: El contrato del consejero ejecutivo no incluye cláusulas de permanencia o fidelización.
- No competencia: El actual contrato del consejero ejecutivo no incluye cláusula de no competencia post-contractual.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará las actuales condiciones del contrato con el consejero ejecutivo e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la política de retribuciones de la Sociedad y de su normativa interna. A tal fin, entre dichos cambios el Consejo de Administración analizará la posibilidad de incluir un pacto de no competencia post contractual en los términos y condiciones comúnmente aplicables en empresas comparables a la Sociedad, pacto que en su caso será remunerado conforme estándares de mercado y en una cifra pendiente de ser fijada, pero que en base anual no superaría el importe de su retribución total.

5.5 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

En principio, el sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas del actual consejero ejecutivo y considerando el entorno competitivo, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente política.

6. Aplicación de la política

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración de DIA, previos los informes correspondientes de la CNR, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación. A tal fin, el Consejo de Administración de DIA procederá anualmente a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

7. Vigencia de la política de retribuciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas y en los tres siguientes, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de DIA.