
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A28164754]

Denominación Social:

[**DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.**]

Domicilio social:

[C/JACINTO BENAVENTE, 2A (EDIFICIO TRIPARK), (LAS ROZAS) MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

La política de remuneraciones vigente de los consejeros de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. ("DIA", la "Sociedad" o la "Compañía"), es la aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 30 de agosto de 2019, con un voto favorable del 92,1739%, y es aplicable desde el 1 de septiembre de 2019, y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2020, 2021 y 2022 ("Política de Remuneraciones").

La Política de Remuneraciones fue sometida a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 30 de agosto de 2019, previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), como consecuencia de que la Junta General Ordinaria de Accionistas de 20 de marzo de 2019 rechazara el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2018 ("IAR de 2018") en la correspondiente votación consultiva.

La Política de Remuneraciones se ajusta al sistema de remuneración estatutariamente previsto y es conforme a lo dispuesto en los artículos 529 septedecies, 529 octodécies y 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC").

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones pretenden que el sistema de remuneración establecido para los consejeros de DIA 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.

En este sentido, la Política de Remuneraciones está basada en los siguientes principios y fundamentos:

- Compromiso y atracción y retención del talento: La política de remuneraciones 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.
- Equidad externa e interna: La retribución tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.
- Transparencia.
- Promoción de la creación de valor para la Sociedad y sus accionistas a largo plazo.

Los criterios para el establecimiento de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de DIA se recogen en los artículos 39 y 39bis de los Estatutos Sociales de la Sociedad, y 33 del Reglamento del Consejo de Administración, siendo diferentes para el caso de los consejeros ejecutivos y no ejecutivos.

[Continúa en la sección E.]

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos

y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, únicamente los consejeros ejecutivos tienen la posibilidad de percibir retribución variable. La citada política cumple así con la Recomendación nº 57 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV que establece que las remuneraciones variables se deberán circunscribir a los consejeros ejecutivos.

El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos se basa en unos criterios predeterminados y medibles que pretenden evaluar la contribución de los consejeros ejecutivos, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad y de Grupo DIA.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos permite remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos puede incluir dos componentes variables: (i) una retribución variable a corto plazo (bonus anual), y (ii), en su caso, una retribución variable a medio y largo plazo (bonus plurianuales, planes de acciones o de opciones o warrants sobre acciones o referenciados al valor de las acciones o sistemas análogos) vinculada al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Sin perjuicio de lo anterior, como se ha indicado, el actual Consejero Delegado de la Sociedad no participa en ningún sistema de remuneración variable a corto plazo, estando su remuneración variable vinculada al cumplimiento de objetivos a largo plazo.

Para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos en el ejercicio 2020 ("Mix Retributivo"), se han considerado los conceptos de la remuneración del actual Consejero Delegado referidos en el apartado A.1.2 anterior.

Crterios y objetivos que se han tenido en cuenta en la determinación de los conceptos retributivos variables

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la Política de Remuneraciones contempla un sistema de retribución variable para los consejeros ejecutivos que incluye dos componentes: una retribución variable a corto plazo y una retribución variable a medio y largo plazo.

En cuanto a la retribución variable a corto plazo, la Política de Remuneraciones contempla que los consejeros ejecutivos podrán percibir una retribución variable a corto plazo pagadera en metálico y vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros y no financieros, así como, en su caso, al cumplimiento de objetivos personales. Además, se establece un importe máximo anual agregado de la retribución fija y variable a corto plazo que puede recibir un consejero ejecutivo de 3.000.000 de euros brutos.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo, la Política de Remuneraciones establece que los consejeros ejecutivos pueden participar en planes 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. Además, se establece que el valor máximo de la retribución a medio y largo plazo de un consejero ejecutivo no podrá superar el 200% de la retribución fija anual que perciba el consejero ejecutivo durante el período de duración del plan de retribución a largo plazo (normalmente 3 años).

No obstante lo anterior, en el caso del actual Consejero Delegado, su retribución variable sólo contempla una retribución variable a largo plazo. Como se ha indicado, a la fecha de elaboración del presente Informe no se han aprobado los objetivos estratégicos a los que se vincula el LTI 2020-2022. Las características del citado LTI 2020-2022 serán informadas en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2020.

Acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, periodo de devengo y de diferimiento en el pago

Los principios que regulan la Política de Remuneraciones tienen en consideración los intereses de los accionistas y la creación de valor para la Sociedad. Para ello, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

DIA ejerce a través de su Consejo de Administración y su CNR una función de supervisión y revisión continua de la aplicación de la política retributiva de sus consejeros.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de DIA llevan implícitos en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:

- La retribución de los consejeros por su condición de tales se limita actualmente a los consejeros externos no dominicales y consiste en una asignación fija en dinero y una retribución diferida en acciones que se devengará de forma proporcional durante un periodo de tres años, y cuya entrega no se producirá hasta la finalización de dicho periodo (o, si es anterior, hasta el momento de cese del consejero por causa no imputable a él).
- La remuneración variable sólo está dirigida al Consejero Delegado y se vincula al cumplimiento de unos parámetros económico-financieros y/o no financieros alineados con unos 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. La Sociedad entiende que la retribución fija del Consejero Delegado constituye el elemento base de su retribución total, estando la retribución variable condicionada al cumplimiento de unos criterios de rendimiento establecidos para el periodo 2020-2022, de manera que si no se cumplen los objetivos fijados para dicho periodo no se devengará retribución variable.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Reglamento del Consejo, cuando se paguen componentes variables de la retribución, el abono de una parte importante de los mismos se aplazará por un periodo de tiempo mínimo suficiente para comprobar los criterios de rendimiento fijados.
- De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, los pagos por resolución de contrato de los consejeros ejecutivos no superarán dos años de la remuneración anual total y no se abonarán cuando la resolución del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento y hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimientos previamente establecidos.
- El contrato del actual Consejero Delegado incluye una cláusula (cláusula "clawback") según la cual la Sociedad puede reclamar en determinados supuestos el reembolso de los importes percibidos, en su caso, como consecuencia de su participación en el LTI 2020-2022.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tales asciende a 1.350.000 euros. Dicho importe es el vigente para el ejercicio 2020 y permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas de DIA apruebe, en su caso, un nuevo importe.

Para el ejercicio 2020, la asignación fija anual se establece en los importes referidos en la Política de Remuneraciones, incluidos en el apartado A.1.2 anterior.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Para el ejercicio 2020, la retribución fija anual por el desempeño de funciones ejecutivas del actual Consejero Delegado, D. Karl-Heinz Holland, es la referida en el apartado A.1.2 anterior.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

En relación con el actual Consejero Delegado, para el año 2020, DIA asume el coste del alojamiento del Consejero Delegado en Madrid (suministros incluidos), cuyo importe total anual se estima en 46.000 euros.

A la fecha de elaboración de este Informe, no está previsto que DIA abone otras retribuciones en especie.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Como se ha indicado, la Política de Remuneraciones sólo contempla retribución variable para los consejeros ejecutivos. En este sentido, el sistema retributivo del actual Consejero Delegado contempla exclusivamente una retribución variable a largo plazo ("LTI 2020-2022"), vinculada al cumplimiento de unos parámetros económicos-financieros y/o no financieros alineados con unos objetivos estratégicos de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo. Los objetivos estratégicos a los que se vincula el LTI 2020-2022 se encuentran pendientes de aprobación a la fecha de elaboración de este Informe. Las características del LTI 2020-2022 serán informadas en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del próximo ejercicio.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No se contempla para el ejercicio en curso ningún sistema de ahorro para los actuales consejeros.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los consejeros no ejecutivos de DIA no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones como consejero. Respecto al actual Consejero Delegado, la Política de Remuneraciones prevé que en caso de extinción del contrato por su parte por determinadas causas, entre las que se encuentra el cambio de control de la Sociedad, antes de la finalización del periodo inicial de prestación de servicios, establecido desde el 21 de mayo de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la retribución fija anual que hubiera percibido desde la fecha de finalización del periodo de preaviso hasta la finalización del citado periodo inicial de prestación de servicios.

La Política de Remuneraciones establece que, 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.

En este sentido, el contrato del actual Consejero Delegado incluye una cláusula de no competencia post-contractual de seis meses en determinados supuestos de cese, siendo la compensación económica de 300.000 euros brutos.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia,

exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Además de lo indicado en los apartados A.1.13 y A.1.14 anteriores, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones y en el contrato del Consejero Delegado, aprobado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 249.3 y 529 octodecimos de la LSC, los términos y condiciones esenciales del citado contrato son, entre otros, los siguientes:

- Duración: indefinida. No obstante, para la vigencia de determinadas condiciones económicas acordadas con el actual Consejero Delegado, se ha establecido un periodo inicial de prestación de servicios comprendido entre el 21 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de 2022.
- Exclusividad: El Consejero Delegado deberá 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.
- Periodo de preaviso: El Consejero Delegado deberá notificar su intención de extinguir el contrato con tres meses de antelación si se basa en determinadas causas, entre las que se encuentra el cambio de control de la Sociedad, y de seis meses si se basa en cualquier otra causa.
- Cláusula "clawback": La Sociedad podrá reclamar al Consejero Delegado en determinados supuestos el reembolso de los importes percibidos, en su caso, en concepto del LTI 2020-2022.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las indicadas en los apartados anteriores.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen remuneraciones a los consejeros en forma de anticipos, créditos y garantías.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otras remuneraciones a los miembros del Consejo de Administración de DIA, distintas a las indicadas en los apartados anteriores, ya sean satisfechas por DIA o por otra entidad del Grupo.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Como ya se ha indicado en el apartado A.1 anterior, la Política de Remuneraciones fue sometida a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 30 de agosto de 2019, previo informe justificativo de la CNR.

En este sentido, la Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio 2020 resultó también aplicable en sus mismos términos en el ejercicio 2019, con efectos desde el 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2019.

La Política de Remuneraciones introdujo cambios en el sistema de remuneración de los consejeros previsto en la anterior política de remuneraciones ("Anterior Política de Remuneraciones") que había sido aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2018, y que resultó aplicable en el ejercicio 2019 desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de agosto de 2019.

Los cambios más relevantes que presenta la Política de Remuneraciones frente a la Anterior Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Respecto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones:

- No contempla el abono de dietas por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones, que estaban previstas en la Anterior Política de Remuneraciones.
- Establece una asignación fija anual dineraria, únicamente para los consejeros externos no dominicales, a diferencia de la anterior política que establecía una remuneración fija para todos los consejeros en su condición de tales, que preveía su abono 50% en metálico y 50% en acciones.
- Introduce una retribución diferida en acciones, para los consejeros externos no dominicales, sobre la base de la asignación a cada consejero, al principio de su mandato de tres años, de un número de acciones de DIA que no se entregarán hasta la finalización del mandato (o, si fuese anterior, en el momento del cese del consejero por causa no imputable a él). La Anterior Política de Remuneraciones no contemplaba este tipo de retribución para los consejeros no ejecutivos.
- Respecto a la remuneración de los consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones mantiene en términos generales un esquema retributivo para los consejeros ejecutivos similar al de la anterior política, formado por un componente fijo, dinerario y en especie, así como un componente variable si bien, a diferencia de la Anterior Política de Remuneraciones, para el actual Consejero Delegado, su retribución variable no incluye un componente a corto plazo, sino únicamente a largo plazo.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.diacorporate.com/recursos/doc/corporativo/20190726/2019-extraordinaria/politica-de-remuneraciones.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2018 fue rechazado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas con el voto en contra del 68,8263% sobre el total de votos emitidos a favor y en contra, en los términos que se recogen en el apartado B.4.

Debido al voto en contra de los accionistas al informe del año anterior, se hizo necesario someter la Política de Remuneraciones a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 30 de agosto de 2019, que fue aprobada por el 92,1739% del total de votos válidos.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el ejercicio 2019 han sido de aplicación las siguientes políticas de remuneraciones de los consejeros:

- La Anterior Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2018 que ha resultado de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de agosto de 2019.
- La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 30 de agosto de 2019, que tiene efectos desde el 1 de septiembre de 2019.

En relación con las actuaciones seguidas en 2019 por la CNR y el Consejo de Administración, en sus labores de supervisión de la aplicación de las citadas políticas de remuneraciones, a continuación se relacionan las principales decisiones adoptadas por la CNR y el Consejo en el ejercicio de sus funciones en materia de remuneraciones de consejeros:

- Evaluación del grado de consecución de los objetivos del Plan de Incentivos 2016-2018.
- Aprobación del contrato de consejero ejecutivo de D. Miguel Ángel Iglesias, de acuerdo con el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.
- Aprobación de la aplicación de la Anterior Política de Remuneraciones relativa a la remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2019.
- Análisis legal de los potenciales derechos y acciones que podrían corresponder a la Sociedad en relación con los ceses de los consejeros ejecutivos y altos directivos que tuvieron lugar en el año 2018.
- Análisis de las acciones judiciales oportunas en relación con el cese del anterior consejero delegado de la Sociedad, el Sr. Currás.
- Seguimiento del estado de los procedimientos y reclamaciones relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos cesados en el año 2018.
- Aprobación de las nuevas condiciones contractuales propuestas para el nuevo Consejero Delegado, el Sr. Holland.

- Revisión de las condiciones retributivas de los consejeros y de la necesidad de aprobar una nueva política de remuneraciones de los consejeros acorde con la citada propuesta.
- Aprobación de los términos de la extinción de todas las relaciones laborales previas de D. Miguel Ángel Iglesias, como directivo de la Sociedad.
- Aprobación de la Política de Remuneraciones con efectos 1 de septiembre de 2019.
- Aprobación del contrato del actual Consejero Delegado, el Sr. Holland.
- Aplicación del nuevo sistema de remuneraciones a los actuales consejeros conforme a los términos de la Política de Remuneraciones.
- Aprobación de la extinción del Plan de Incentivos 2016-2018 que conllevó no realizar la entrega del segundo 50% de las acciones derivadas del citado plan, prevista para enero de 2020.
- Análisis sobre la puesta en marcha del nuevo plan de incentivos para el periodo 2020-2022.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad para (i) reducir la exposición a riesgos excesivos, (ii) ajustar la remuneración a los intereses de la Sociedad a largo plazo y (iii) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, se han descrito previamente en el apartado A.1.8 de este Informe, en relación con la Política de Remuneraciones.

En concreto, en el ejercicio 2019, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- De acuerdo con las políticas vigentes en 2019, la retribución de los consejeros en su condición de tales ha consistido en una asignación fija. Bajo la Anterior Política de Remuneraciones, dicha remuneración fija se abonaba un 50% en metálico y un 50% en acciones. En el caso de la Política de Remuneraciones, la asignación fija se abona íntegramente en metálico y está limitada a los consejeros externos no dominicales.
- Desde la aplicación de la Política de Remuneraciones se ha eliminado la percepción de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo o de sus Comisiones.
- La Política de Remuneraciones ha introducido una retribución diferida en acciones sólo para los consejeros externos no dominicales, cuya entrega no se producirá hasta la finalización de su mandato.
- En 2019 no se ha abonado ningún importe de retribución variable, a corto ni largo plazo, a los consejeros ejecutivos que ostentaron dicha condición durante el ejercicio 2019.
- De acuerdo con lo establecido en el contrato del actual Consejero Delegado, la remuneración de carácter variable que éste pueda percibir por su participación en el LTI 2020-2022 está sometida a una cláusula clawback, que permite a la Sociedad reclamar los importes percibidos, en su caso por el Consejero Delegado por su participación en el citado plan.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente

La remuneración devengada en el ejercicio 2019 por los consejeros de la Sociedad, en aplicación de las políticas de remuneraciones vigentes en dicho ejercicio, son las siguientes:

En relación con la Anterior Política de Remuneraciones:

- La remuneración devengada por los consejeros en su condición de tales está detallada en el apartado B.5, y comprende tanto su remuneración fija (50% en metálico y 50% en acciones) por su pertenencia al Consejo y a las diferentes Comisiones, como las dietas en efectivo por su asistencia a las sesiones del Consejo y de las Comisiones.

En relación con la entrega de acciones a los consejeros en su condición de tales, derivada de la aplicación de la Anterior Política de Remuneraciones, la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de marzo de 2019 aprobó el número máximo de acciones a entregar a cada consejero en su condición de tal, calculándose como el resultado de dividir el 50% de la asignación fija de cada consejero entre la media ponderada por volumen (VWAP) de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos al 7 de febrero de 2019 (incluido).

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales, durante el periodo de vigencia de la Anterior Política de Remuneraciones, cumple proporcionalmente con el límite máximo establecido en la citada política (i.e. 2.000.000 euros, cuyo importe proporcional al periodo de vigencia de la política durante el ejercicio 2019 asciende a 1.320.548 euros).

En la sesión del Consejo de Administración de 3 de septiembre de 2019, los consejeros dominicales (D. Stephan DuCharme, D. Michael Joseph Casey y D. Sergio Ferreira Dias), renunciaron de forma expresa a la remuneración que les pudiera haber correspondido bajo la Anterior Política de Remuneraciones, para el periodo comprendido entre la fecha de su nombramiento y el 31 de agosto de 2019. En este sentido, los citados consejeros dominicales no perciben remuneración alguna bajo la Política de Remuneraciones aplicable desde el 1 de septiembre de 2019.

· La remuneración devengada por los consejeros ejecutivos, el Sr. Iglesias y el Sr. de la Cierva, bajo la Anterior Política de Remuneraciones, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y su fecha de cese como consejeros (el Sr. Iglesias, el 20 de marzo de 2019 y el Sr. de la Cierva el 21 de mayo de 2019), ha sido la siguiente:

- Una retribución fija dineraria que se detalla en el apartado B.5 siguiente.
- Unas retribuciones en especie que se detallan en el apartado B.14 siguiente.

El Sr. Iglesias y el Sr. de la Cierva no han percibido retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019, al haber cesado en sus cargos con anterioridad a 31 de diciembre de 2019.

El Sr. Iglesias y el Sr. de la Cierva no han participado en ningún plan de incentivos a largo plazo implantado por la Sociedad (sin perjuicio de la participación del Sr. Iglesias en el Plan de Incentivos 2016-2018, en su condición de directivo).

En relación con la participación del Sr. Iglesias en el Plan de Incentivos 2016-2018 en su condición de directivo, el número de acciones netas entregadas al Sr. Iglesias por su participación en el citado Plan, ha ascendido a 5.665 (50% del número de acciones que le correspondían). Como se detalla más adelante en el apartado B.7 siguiente, el restante 50% de las acciones que le correspondían al Sr. Iglesias al amparo del Plan de Incentivos 2016-2018 no le han sido entregadas en la medida en que el Consejo de Administración decidió dar por extinguido el citado Plan, acordando en consecuencia no proceder a la entrega del 50% restante de las acciones derivadas del Plan que estaba prevista en enero de 2020.

En relación con D. Karl-Heinz Holland, que fue nombrado Consejero Delegado con fecha 21 de mayo de 2019, éste renunció a la remuneración que le pudiera haber correspondido bajo la Anterior Política de Remuneraciones, para el periodo comprendido entre el 21 de mayo y el 31 de agosto de 2019. Conforme a lo establecido en su contrato, aprobado por el Consejo de Administración el 3 de septiembre de 2019, su remuneración tiene efectos retroactivos desde la fecha de su nombramiento, el 21 de mayo de 2019.

En relación con la Política de Remuneraciones:

- La remuneración de los actuales consejeros externos no dominicales en 2019 que se corresponde con la devengada desde el 1 de septiembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019 está detallada en el apartado B.5. Dicha remuneración comprende únicamente la asignación fija en metálico. La entrega de acciones de DIA derivada de la retribución diferida concedida a cada consejero externo no dominical no se producirá hasta la finalización de su mandato de tres años o en el momento del cese del consejero, si este momento fuese anterior y por causa no imputable al consejero.

De esta forma, el importe total devengado por los consejeros externos no dominicales, durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2019, cumple proporcionalmente con el límite máximo establecido en la citada política (i.e. 1.350.000 euros, cuyo importe proporcional al periodo de vigencia de la política durante el ejercicio 2019 asciende a 458.630 euros).

· La remuneración del actual Consejero Delegado se corresponde con la devengada desde la fecha de su nombramiento (el 21 de mayo de 2019), de acuerdo con lo establecido en su contrato, hasta el 31 de diciembre de 2019. Dicha remuneración correspondiente al ejercicio 2019 ha sido la siguiente:

- Una retribución fija dineraria que se detalla en el apartado B.5 siguiente.
- Unas retribuciones en especie que se detallan en el apartado B.14 siguiente.

[Continúa en la sección E.]

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	328.602.802	52,79
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	214.225.600	65,19
Votos a favor	97.029.623	29,53
Abstenciones	17.347.579	5,28

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

A continuación se describen las remuneraciones fijas devengadas en el ejercicio 2019 por los consejeros de DIA, en su condición de tales.

Remuneraciones devengadas desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de agosto de 2019, bajo la Anterior Política de Remuneraciones:

Consejero / Retribución fija dineraria (€) / Retribución fija en acciones (€) / Dietas por asistencia (€) / Total (€)

D. Richard Golding / 21.407,51 / 2.359,24 / 27.000 / 50.766,75
D. Mariano Martín Mampaso / 23.008,92 / 3.021,36 / 28.000 / 54.030,28
D. Antonio Urcelay Alonso / 21.407,51 / 2.359,24 / 27.000 / 50.766,75
D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor / 16.426,94 / 1.810,44 / 24.000 / 42.237,38
D. Julián Díaz González / 21.008,18 / 2.758,57 / 20.000 / 43.766,75
Dña. Angela Spindler / 20.826,71 / 2.940,04 / 24.000 / 47.766,75
Dña. María Garaña Corces / 21.407,51 / 2.359,24 / 23.000 / 46.766,75
D. Miguel Ángel Iglesias Peinado / 9.203,78 / 1.014,25 / 10.000 / 20.218,03
D. Christian Couvreur / 16.484,27 / 2.327,04 / 11.000 / 29.811,31
D. José Wahnnon / 17.286,20 / 1.905,03 / 17.000 / 36.191,23
D. Jaime García-Legaz Ponce / 39.531,01 / 4.356,72 / 42.000 / 85.887,73
Total / 227.998,49 / 27.211,17 / 253.000 / 508.209,66

Respecto a las cifras indicadas, cabe señalar lo siguiente:

- Todos los importes incluyen las cantidades devengadas por los consejeros durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de agosto de 2019.

- La retribución fija dineraria comprende el importe correspondiente al 50 por 100 de la retribución fija del consejero en su condición de tal, más un importe en metálico equivalente a las acciones vendidas para hacer frente al ingreso a cuenta del IRPF derivado de la entrega de las acciones a los consejeros, que es a cargo del consejero.

En este sentido, la remuneración fija devengada desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de agosto de 2019, se corresponde con los siguientes importes por cargos y pertenencias a las Comisiones, acordados en la sesión del Consejo de 6 de febrero de 2019:

- Presidente del Consejo de Administración: 165.000 euros.
- Miembro del Consejo de Administración: 80.000 euros.
- Presidente de una Comisión: 35.000 euros (adicionales).
- Miembro de una Comisión: 25.000 euros (adicionales).

- El número de acciones a entregar a cada consejero en su condición de tal se ha calculado dividiendo el 50 por 100 de su retribución fija entre la media ponderada por volumen de los precios de cierre de la acción de DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos a la fecha de celebración del Consejo en la que se formularon las cuentas anuales del ejercicio 2019, y descontando el número de acciones equivalentes al correspondiente ingreso a cuenta del IRPF, que es a cargo del consejero.

- Las dietas por asistencia se han calculado teniendo en cuenta un importe de 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de 1.000 euros por la asistencia a las sesiones de las Comisiones.

Remuneraciones devengadas bajo la Política de Remuneraciones, desde el 1 de septiembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019:

Consejero Asignación fija dineraria (€)

D. Christian Couvreur 66.712,33
D. José Wahnnon Levy 60.136,99
D. Jaime García-Legaz Ponce 73.232,88
Total 200.082,20

Respecto a las cifras indicadas, cabe señalar lo siguiente:

- Todos los importes incluyen las cantidades devengadas por los consejeros durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones desde el 1 de septiembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.

- La asignación fija en metálico incluye tanto la retribución básica anual como la retribución adicional anual basada en la pertenencia a las Comisiones, de acuerdo con el siguiente desglose:

- Retribución básica anual como miembro del Consejo de Administración: 100.000 euros brutos.
- Retribución adicional como Presidente de una Comisión: 50.000 euros brutos.
- Retribución adicional como miembro de una Comisión: 20.000 euros brutos.

El importe de la asignación fija incluye también una remuneración extraordinaria en metálico de 10.000 euros para cada consejero externo no dominical, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 11 de diciembre de 2019, como contraprestación al extraordinario desempeño de estos consejeros y la especial dedicación que se ha requerido por su parte en el último cuatrimestre del año, todo ello considerando la existencia de margen suficiente en relación con la retribución fija de estos conforme a la Política de Remuneraciones.

De acuerdo con todo lo anterior, el importe total devengado por los consejeros en el ejercicio 2019, en su condición de tales, por aplicación de ambas políticas de remuneraciones (Anterior Política de Remuneraciones y la Política de Remuneraciones), asciende a 708.291,86 euros.

En el ejercicio 2018 el importe total devengado por los consejeros en su condición de tales ascendió a 1.101.497,09 euros, por lo que el importe total devengado por los consejeros en su condición de tales en 2019 supone una disminución de 393.205,23 euros respecto de lo devengado en el ejercicio 2018.

La diferencia de retribución de los consejeros entre el ejercicio 2019 y el ejercicio 2018 se debe fundamentalmente (i) al cambio de política de remuneraciones, con el consiguiente cambio en los importes de las remuneraciones fijas y la eliminación de las dietas por asistencia y (ii) a los cambios producidos en la composición del Consejo y sus Comisiones a lo largo del ejercicio 2019.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

A continuación se describen las remuneraciones fijas dinerarias devengadas en 2019 por los consejeros que han desempeñado funciones ejecutivas a lo largo del ejercicio 2019.

Remuneraciones devengadas bajo la Anterior Política de Remuneraciones:

Consejero / Retribución fija dineraria (€) / Periodo

D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor / 258.948,41 / Desde el 01.01.2019 hasta el 21.05.2019

D. Miguel Ángel Iglesias Peinado / 57.695,72 / Desde el 01.01.2019 hasta el 20.03.2019

Total 316.644,13

D. Karl-Heinz Holland, que fue nombrado Consejero Delegado con fecha 21 de mayo de 2019, renunció a la remuneración que le pudiera haber correspondido bajo la Anterior Política de Remuneraciones, para el periodo comprendido entre el 21 de mayo y el 31 de agosto de 2019. Conforme a lo establecido en su contrato, aprobado por el Consejo de Administración el 3 de septiembre de 2019, su remuneración tiene efectos retroactivos desde la fecha de su nombramiento, el 21 de mayo de 2019.

Remuneraciones devengadas bajo la Política de Remuneraciones:

Consejero / Retribución fija dineraria (€) / Periodo

D. Karl-Heinz Holland / 1.841.666,67 / Desde el 21.05.2019 hasta el 31.12.2019

De acuerdo con lo establecido en el contrato de Sr. Holland, su remuneración fija dineraria bajo la Política de Remuneraciones se corresponde con la devengada desde la fecha de su nombramiento (el 21 de mayo de 2019) hasta el 31 de diciembre de 2019.

De acuerdo con todo lo anterior, el importe total devengado por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019, en concepto de remuneración fija dineraria, por aplicación de ambas políticas de remuneraciones (Anterior Política de Remuneraciones y la Política de Remuneraciones), asciende a 2.158.310,80 euros.

En el ejercicio 2018 el importe total devengado por los consejeros ejecutivos, en concepto de remuneración fija dineraria, ascendió a 709.759,83 euros, por lo que el importe total devengado por este concepto por los consejeros ejecutivos en 2019 supone un incremento de 1.448.550,97 euros respecto de lo devengado en el ejercicio 2018.

Este incremento en los componentes fijos dinerarios devengados en 2019 por los consejeros de DIA, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, se debe fundamentalmente al nombramiento como Consejero Delegado de D. Karl-Heinz Holland.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Como se ha mencionado anteriormente, ninguno de los consejeros ejecutivos, que ha ostentado dicha condición durante el ejercicio 2019, ha devengado retribución variable alguna, ni a corto ni a largo plazo en relación con el ejercicio 2019, en la medida en que:

- El Sr. Iglesias y el Sr. de la Cierva no han percibido retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019, al haber cesado en sus cargos con anterioridad a 31 de diciembre de 2019.
- El Sr. de la Cierva no ha participado en ningún plan de incentivos a largo plazo implantado por la Sociedad, en su condición de consejero ejecutivo.

El Sr. Iglesias participó en el Plan de Incentivos 2016-2018 por su condición de directivo de DIA. En este sentido, el número de acciones derivadas del Plan de Incentivos 2016-2018 que le fueron entregadas al Sr. Iglesias en el mes de abril de 2019 asciende a 5.665 acciones (50% del número de acciones que le correspondían). El restante 50% de las acciones que le correspondían al Sr. Iglesias al amparo del Plan de Incentivos 2016-2018 no le han sido entregadas en la medida en que el Consejo de Administración decidió dar por extinguido el citado Plan, acordando en consecuencia no proceder a la entrega del 50% restante de las acciones derivadas del Plan que estaba prevista en enero de 2020.

- En el ejercicio 2019, el Sr. Holland no participa en ningún sistema de retribución variable a corto o largo plazo.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Como se indicó en el IAR de 2018, la Sociedad estaba analizando el impacto que las irregularidades contables detectadas a finales de 2018 podían tener sobre las retribuciones abonadas y pendientes de abonar a los consejeros ejecutivos cesados en 2018.

La CNR analizó, para su elevación al Consejo de Administración, la posibilidad de activar las cláusulas clawback y su alcance sobre las retribuciones abonadas a los consejeros ejecutivos cesados en 2018, así como la procedencia de reclamar la devolución de las cantidades abonadas con ocasión de su cese. En este sentido, la Sociedad ha decidido reclamar las siguientes retribuciones abonadas a D. Ricardo Currás de Don Pablos:

- Retribución variable anual de 2016 por importe de 616.620 euros.
- Retribución variable anual de 2017 por importe de 217.500 euros.
- Indemnización por cese por importe de 1.648.200 euros.
- Indemnización por falta de preaviso por importe de 303.300 euros.

Adicionalmente, como se indicó en el IAR de 2018, la Sociedad decidió en noviembre de 2018 suspender el abono de la contraprestación económica derivada de la obligación de no competencia post-contractual asumida en el contrato de D. Ricardo Currás de Don Pablos. Hasta ese momento, DIA había abonado a D. Ricardo Currás de Don Pablos 101.000 euros, correspondientes a dos mensualidades de la citada contraprestación.

En relación con D. Antonio Coto, como se indicó en el IAR de 2018, dado que no percibió retribución variable ni a corto ni a largo plazo derivada de su condición de consejero delegado, la Sociedad no ha procedido a activar la cláusula clawback por retribuciones satisfechas a D. Antonio Coto en su condición de consejero delegado de la Sociedad.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Sociedad no tiene asumidos actualmente sistemas de ahorro a largo plazo con sus consejeros.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

En el ejercicio 2019, la Sociedad ha abonado los siguientes importes en concepto de compensación por pactos de no competencia post-contractual, acordados con sus consejeros ejecutivos:

- Con ocasión del cese del Sr. de la Cierva, la Sociedad acordó el abono de una compensación equivalente a doce mensualidades de remuneración fija derivada de un pacto de no competencia post-contractual durante los doce meses siguientes a la fecha de extinción de su contrato como consejero ejecutivo, el 21 de mayo de 2019. El importe abonado en 2019 por este concepto asciende a 353.850 euros brutos, que se corresponde con siete mensualidades de compensación por el pacto de no competencia post-contractual.

- En relación con el Sr. Coto, la Sociedad acordó el abono de una compensación equivalente a doce mensualidades de remuneración fija por un pacto de no competencia post-contractual durante los doce meses siguientes a la fecha de extinción de su contrato como consejero ejecutivo, el 28 de diciembre de 2018. El importe abonado en 2019 por este concepto asciende a 606.600 euros brutos, que se corresponde con las doce mensualidades de compensación por el pacto de no competencia post-contractual.

La Sociedad no ha abonado ninguna indemnización ni cualquier otro pago derivado del cese anticipado o terminación de contrato de sus consejeros, distinto de los indicados en concepto de compensación por pacto de no competencia post-contractual.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

El contrato del actual Consejero Delegado fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad el 3 de septiembre de 2019 y contiene las cláusulas y estructuras descritas en los correspondientes sub-apartados del apartado A.1 de este Informe.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Sociedad entiende que procede informar de los siguientes importes que han sido abonados al Sr. Iglesias, en su condición de directivo, con motivo de la terminación todas de sus relaciones laborales previas con la Sociedad:

- Indemnización por extinción de mutuo acuerdo por importe de 833.514,14 euros brutos.
- Compensación por pacto de no competencia post-contractual durante los cuatro meses siguientes a la fecha de extinción de todas sus relaciones laborales, por importe de 87.540 euros brutos, que han sido abonados íntegramente en el momento de la extinción de sus relaciones laborales previas.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

A continuación se describen las retribuciones en especie devengadas en 2019 por los consejeros que han desempeñado funciones ejecutivas a lo largo del ejercicio 2019.

Remuneraciones devengadas bajo la Anterior Política de Remuneraciones:

Consejero / Seguro de vida (€) / Seguro médico (€) / Uso de vehículo (€) / Total (€)
D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor / 2.164,74 / 270,58 / 3.434,64 / 5.869,96
D. Miguel Ángel Iglesias Peinado / 386,94 / 174,75 / 1.995,66 / 2.557,35
Total / 2.551,68 / 445,33 / 5.430,30 / 8.427,31

Como se ha indicado, D. Karl-Heinz Holland renunció a la remuneración que le pudiera haber correspondido bajo la Anterior Política de Remuneraciones, para el periodo comprendido entre el 21 de mayo y el 31 de agosto de 2019. Conforme a lo establecido en su contrato, aprobado por el Consejo de Administración el 3 de septiembre de 2019, su remuneración tiene efectos retroactivos desde la fecha de su nombramiento, el 21 de mayo de 2019.

Remuneraciones devengadas bajo la Política de Remuneraciones:

Consejero / Uso de vehículo (€) / Vivienda (€) / Total (€)
D. Karl-Heinz Holland / 1.969,49 / 15.773,33 / 17.742,82

De acuerdo con lo establecido en el contrato del Sr. Holland, su remuneración en especie bajo la Política de Remuneraciones se corresponde con la devengada desde la fecha de su nombramiento (el 21 de mayo de 2019) hasta el 31 de diciembre de 2019.

Respecto a la cesión de uso de vehículo a favor del Sr. Holland, el importe indicado se corresponde con la retribución en especie derivada del uso particular del vehículo durante los meses de junio y julio de 2019. No obstante, a la vista de que el uso que estaba realizando el Sr. Holland del vehículo cedido es exclusivamente profesional, la Sociedad ha considerado que no procede imputar retribución alguna por este concepto.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

DIA no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la Sociedad.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No se ha devengado por parte de los consejeros ningún concepto retributivo adicional a los ya descritos en este Informe.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don RICHARD GOLDING	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 21/05/2019
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 21/05/2019
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 21/05/2019
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 21/05/2019
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 21/05/2019
Doña ÁNGELA SPINDLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 21/05/2019
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 21/05/2019
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 20/03/2019
Don JAIME GARCÍA-LEGAZ PONCE	Consejero Independiente	Desde 10/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CHRISTIAN COUVREUX	Consejero Independiente	Desde 21/05/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ WAHNON LEVY	Consejero Independiente	Desde 21/05/2019 hasta 31/12/2019
Don KARL-HEINZ HOLLAND	Consejero Ejecutivo	Desde 21/05/2019 hasta 31/12/2019
Don MICHAEL JOSEPH CASEY	Consejero Dominical	Desde 21/05/2019 hasta 31/12/2019
Don SERGIO FERREIRA DIAS	Consejero Dominical	Desde 21/05/2019 hasta 31/12/2019
Don STEPHAN DUCHARME	Consejero Dominical	Desde 21/05/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don RICHARD GOLDING	21	27							48	108
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO	23	28							51	118
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	21	27							48	112
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	16	24		259			354		653	120
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	21	20							41	70
Doña ÁNGELA SPINDLER	21	24							45	98
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	21	23							44	98
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO	9	10		58					77	
Don JAIME GARCÍA-LEGAZ PONCE	113	42							155	
Don CHRISTIAN COUVREUX	83	11							94	
Don JOSÉ WAHNON LEVY	77	17							94	
Don KARL-HEINZ HOLLAND				1.842					1.842	59
Don MICHAEL JOSEPH CASEY										
Don SERGIO FERREIRA DIAS										24
Don STEPHAN DUCHARME										67

Observaciones

El cuadro muestra la suma de las retribuciones devengadas en el ejercicio 2019, bajo la anterior y actual Política de Remuneraciones, por los consejeros que han ostentado dicha condición en el ejercicio 2019, tanto en su condición de tales como en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, teniendo en cuenta su periodo de prestación de servicios en la Sociedad como consejeros.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

El importe indicado en la columna de REMUNERACIÓN FIJA comprende la suma de: (i) el 50% de la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales (que incluye la retribución adicional por pertenencia a las comisiones) devengado desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de agosto de 2019 bajo la Anterior Política de Remuneraciones, junto con el importe en metálico equivalente a las acciones vendidas para hacer frente al ingreso a cuenta del IRPF derivado de la entrega de las acciones, que es a cargo del consejero, más (ii) el importe de la asignación fija en metálico de los consejeros en su condición de tales (que incluye la retribución adicional por pertenencia a las comisiones), devengado desde el 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2019, bajo la actual Política de Remuneraciones.

El importe indicado en la columna de DIETAS comprende el importe de las dietas de los consejeros en su condición de tales, devengado desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de agosto de 2019 bajo la Anterior Política de Remuneraciones.

El importe indicado en la columna de SUELDO comprende el importe de la retribución fija dineraria devengada por los consejeros que han ejercido funciones ejecutivas durante el año 2019, bajo la aplicación de la Anterior Política de Remuneraciones y la actual.

El importe indicado en la columna de INDEMNIZACIÓN se corresponde con la compensación por el pacto de no competencia post-contractual devengado y abonado a D. Borja de la Cierva en 2019 indicado en el apartado B.10. No se incluyen los importes en concepto de compensación por pacto de no competencia post-contractual con consejeros ejecutivos cesados con anterioridad al 1 de enero de 2019 (D. Antonio Coto), ni aquellos que no deriven del cese de la condición de consejero (D. Miguel Ángel Iglesias).

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RICHARD GOLDING	50% Remuneración fija en acciones			22.049	22.019	22.049	22.049	0,11	2			
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO	50% Remuneración fija en acciones			28.237	28.237	28.237	28.237	0,11	3			
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	50% Remuneración fija en acciones			22.049	22.049	22.049	22.049	0,11	2			
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	50% Remuneración fija en acciones			16.920	16.920	16.920	16.920	0,11	2			
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	50% Remuneración fija en acciones			25.781	25.781	25.781	25.781	0,11	3			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ÁNGELA SPINDLER	50% Remuneración fija en acciones			27.477	27.477	27.477	27.477	0,11	3			
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	50% Remuneración fija en acciones			22.049	22.049	22.049	22.049	0,11	2			
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO	50% Remuneración fija en acciones			9.479	9.479	9.479	9.479	0,11	1			
Don JAIME GARCÍA-LEGAZ PONCE	50% Remuneración fija en acciones			40.717	40.717	40.717	40.717	0,11	4			
Don JAIME GARCÍA-LEGAZ PONCE	Retribución diferida en acciones			1.034.864	1.034.864			0,00			1.034.864	1.034.864
Don CHRISTIAN COUVREUX	50% Remuneración fija en acciones			21.748	21.748	21.748	21.748	0,11	2			
Don CHRISTIAN COUVREUX	Retribución diferida en acciones			1.034.864	1.034.864			0,00			1.034.864	1.034.864
Don JOSÉ WAHNON LEVY	50% Remuneración fija en acciones			17.804	17.804	17.804	17.804	0,11	2			
Don JOSÉ WAHNON LEVY	Retribución diferida en acciones			1.034.864	1.034.864			0,00			1.034.864	1.034.864

Observaciones

En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS AL PRINCIPIO DEL EJERCICIO T no se ha incluido ningún número de acciones en la medida en que, conforme al criterio manifestado por la CNMV en su requerimiento relativo al informe anual de remuneraciones de los consejeros de 2018, las acciones netas entregadas a los consejeros, bajo la Anterior Política de Remuneraciones, equivalentes al 50% de su remuneración fija, en su condición de tales, que se conceden y se consolidan en el mismo ejercicio, no están sometidas a ninguna condición, por lo que no deben indicarse en esta columna.

En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONCEDIDOS DURANTE EL EJERCICIO T se han incluido: (i) las acciones netas entregadas por la Sociedad a los consejeros en 2019, equivalentes al 50% de la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales devengada desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de agosto de 2019 bajo la Anterior Política de Remuneraciones; (ii) el número de acciones asignadas a los consejeros externos no dominicales en concepto de retribución diferida en acciones bajo la actual Política de Remuneraciones. Estas acciones no se consolidan hasta la finalización del mandato de los consejeros.

En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS EN EL EJERCICIO se han incluido las acciones netas entregadas a los consejeros, equivalentes al 50% de su remuneración fija, en su condición de tales, que, bajo la Anterior Política de Remuneraciones, se conceden y se consolidan en el mismo ejercicio, al no estar sometidas a ninguna condición.

En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS AL FINAL DEL EJERCICIO T se ha incluido el número de acciones asignadas a los consejeros externos no dominicales en concepto de retribución diferida en acciones bajo la actual Política de Remuneraciones, dado que, conforme al criterio manifestado por la CNMV en su requerimiento relativo al informe anual de remuneraciones de los consejeros de 2018, están pendientes de consolidación.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

Durante el ejercicio 2019 DIA no ha realizado aportación alguna a sistemas de ahorro a largo plazo en el que figuren como beneficiarios sus consejeros.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	Seguro de vida, seguro médico y uso de vehículo.	6
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO	Seguro de vida, seguro médico y uso de vehículo.	3
Don KARL-HEINZ HOLLAND	Seguro de vida, seguro médico y uso de vehículo.	18

Observaciones

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

Observaciones

Los consejeros de DIA no han devengado importe alguno por su pertenencia a Consejos en otras sociedades del Grupo.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don RICHARD GOLDING	48	2			50					
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO	51	3			54					
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	48	2			50					
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	653	2		6	661					
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	41	3			44					
Doña ÁNGELA SPINDLER	45	3			48					
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	44	2			46					
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO	77	1		3	81					
Don JAIME GARCÍA-LEGAZ PONCE	155	4			159					
Don CHRISTIAN COUVREUX	94	2			96					
Don JOSÉ WAHNON LEVY	94	2			96					
Don KARL-HEINZ HOLLAND	1.842			18	1.860					
Don MICHAEL JOSEPH CASEY										
Don SERGIO FERREIRA DIAS										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don STEPHAN DUCHARME										
TOTAL	3.192	26		27	3.245					

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[N/A]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/03/2020]

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

- [] Si
- [] No

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

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

[Continuación de la sección A.1.]

2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas

En relación con las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la CNR y el Consejo de Administración van a aplicar en 2020 la Política de Remuneraciones en los términos aprobados por la Junta General de Accionistas de DIA.

A este respecto, conforme a lo dispuesto en el artículo 39.1 de los Estatutos Sociales, el cargo de consejero, en su condición de tal, es retribuido.

No obstante, la Política de Remuneraciones establece que sólo los consejeros externos no dominicales percibirán retribución como consejeros de la Sociedad en su condición de tales, que consistirá en:

- (i) Una asignación fija en metálico, establecida en cada ejercicio 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 y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones, el importe anual máximo de la asignación fija aprobado por la Junta General de Accionistas ha quedado establecido, para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, en 1.350.000 euros. Dicho importe permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas de DIA apruebe, en su caso, un nuevo importe.

Para el año 2020, la asignación fija anual de los consejeros externos no dominicales se establece en los siguientes importes, sin perjuicio de las actualizaciones y modificaciones que pueda aprobar el Consejo de Administración dentro del límite establecido por la Junta General de Accionistas:

- Retribución básica anual:
 - Presidente del Consejo de Administración: 250.000 euros brutos.

- Vicepresidente del Consejo de Administración: 200.000 euros brutos.
 - Miembro del Consejo de Administración: 100.000 euros brutos.
 - Retribución adicional anual basada en la pertenencia a Comisiones:
 - Presidente de Comisión: 50.000 euros brutos.
 - Miembro de Comisión: 20.000 euros brutos.
- (ii) Una retribución diferida en acciones, sobre la base de la asignación a cada consejero externo no dominical, al principio de su mandato de tres años, de un número de acciones de DIA equivalentes a 150.000 euros.

El derecho a recibir las acciones se devenga de forma proporcional durante el periodo de tres años, pero las acciones no se entregarán hasta la finalización de dicho periodo (o, si fuese anterior, en el momento del cese del consejero por causa no imputable a él). El Consejo de Administración tiene la facultad de acelerar el derecho a recibir las acciones con la finalidad de poder entregar el número total de acciones inicialmente asignadas al consejero en el momento de su cese. El número de acciones asignadas podrá ser objeto de ajuste por aplicación de cláusulas antidilución habituales.

Para permitir la aplicación de esta retribución diferida en acciones, la Junta General de Accionistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, autorizó la asignación bajo la Política de Remuneraciones a los consejeros de un máximo de 7.500.000 acciones ordinarias de la Sociedad de 0,10 euros de valor nominal unitario. Para llevar a cabo estas asignaciones, se estableció que se tomaría como referencia el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de referencia, que será la fecha de nombramiento por cooptación o acuerdo de la Junta General, según corresponda. La Sociedad podrá destinar a la cobertura de las acciones indicadas aquellas que componen o compongan su autocartera en cada momento o bien recurrir a otros sistemas adecuados de cobertura. Para los consejeros externos no dominicales D. Christian Couvreur, D. Jaime García-Legaz Ponce y D. José Wahnnon Levy se tomó como fecha de referencia el 30 de agosto de 2019, fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas.

En virtud de lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de 3 de septiembre de 2019, acordó asignar a

cada consejero externo no dominical 304.940 acciones ordinarias de DIA, como resultado de dividir 150.000 euros entre el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores al 30 de agosto de 2019, que ascendió a 0,4919 euros por acción. El periodo de espera para poder recibir las citadas acciones finalizará, por tanto, el 30 de agosto de 2022.

No obstante, como consecuencia de la dilución producida por las operaciones de reducción y ampliación de capital aprobadas por la Junta General de Accionistas de 22 de octubre de 2019, el Consejo de Administración decidió, en su sesión de 11 de diciembre de 2019, ajustar el número de acciones inicialmente asignadas a los consejeros externos no dominicales, en aplicación de la cláusula antidilución prevista en la Política de Remuneraciones para esta retribución diferida en acciones. Teniendo en cuenta un ratio de ajuste aproximado de 3,39, considerando que la cotización de la acción de DIA, antes de la ampliación, se situaba en el entorno de 0,45 euros por acción y, después de la ampliación, en el entorno de 0,1326 euros por acción, el número de acciones finalmente asignadas a cada uno de los consejeros externos no dominicales, bajo esta retribución diferida en acciones, se estableció en 1.034.864 acciones ordinarias de DIA.

La Política de Remuneraciones 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.

En relación con los consejeros ejecutivos, la remuneración que les corresponde percibir 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) Una retribución fija, que se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y la valía del consejero ejecutivo.
- (ii) Una retribución variable, que tiene la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, y que podrá incluir:
 - Una retribución variable a corto plazo (*bonus* anual), pagadera en metálico y vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros y no financieros, así como, en su caso, al cumplimiento de objetivos personales.

- Una retribución variable a medio y largo plazo, consistente en 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. En caso de sistemas vinculados a acciones de la Sociedad, serán sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas conforme dispone la ley.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos podrá tener la consideración de mínima o garantizada.

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 podrá exceder del 200% de su retribución fija anual multiplicada por el número de años de referencia del sistema de retribución a medio y largo plazo (normalmente tres años).

- (iii) Unas retribuciones en especie, con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo a los consejeros ejecutivos. Dichas retribuciones en especie podrán consistir en, 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 del consejero ejecutivo.

Para el ejercicio 2020, la Sociedad cuenta con un consejero ejecutivo, D. Karl-Heinz Holland (el “Consejero Delegado”), cuya remuneración es la siguiente:

- (i) Una retribución fija anual por importe de 3.000.000 de euros brutos.
- (ii) Una retribución variable a largo plazo para el periodo 2020-2022 (“LTI 2020-2022”) vinculada a unos objetivos estratégicos que se encuentran pendientes de aprobación a la fecha de elaboración de este Informe. Las características del LTI 2020-2022 serán informadas en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del próximo ejercicio. El valor asignado al Consejero Delegado por su participación en el LTI 2020-2022 no excederá en ningún caso del 200% de su retribución fija anual por el número de años del LTI 2020-2022, y una parte del mismo, que no superará el 25% del valor máximo del incentivo concedido, tendrá la consideración de retribución mínima o garantizada.

El Consejero Delegado no participa en ningún sistema de retribución variable anual.

- (iii) Unas retribuciones en especie que pueden consistir en la asunción por parte de la Sociedad del coste de su alojamiento en Madrid, un seguro de vida y discapacidad, un seguro médico y la utilización de un vehículo de empresa, conforme a las políticas de DIA al respecto; todo ello hasta un importe máximo anual del 2,5% de su retribución fija anual.

3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones

Los órganos que intervienen en la configuración de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad son el Consejo de Administración y la CNR, siendo, de acuerdo con el artículo 16 de los Estatutos Sociales de DIA, la Junta General de Accionistas quien tiene la competencia para la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

De conformidad con el artículo 31 de los Estatutos Sociales y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, según lo establecido en los artículos 249, 249bis y 529 octodecimos de la LSC, corresponde al Consejo de Administración:

- las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas; 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.

Adicionalmente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31.4 (j) de los Estatutos Sociales y en el artículo 5.4.b) (ix) del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de DIA es el órgano competente para la preparación del informe anual sobre gobierno corporativo y del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, para su presentación a la Junta General de Accionistas.

Por su parte, de conformidad con el artículo 39.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la CNR, entre otras, las siguientes funciones:

- proponer al Consejo de Administración (a) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia

directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (b) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (c) 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;
- con carácter general, supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad, incluyendo la evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y que tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;
- informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la Junta General de Accionistas; 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, verificando 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.

Adicionalmente, la CNR desempeña un importante papel en la elaboración del informe anual de remuneraciones de consejeros con el objetivo de asegurar el alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con la regulación en vigor.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de DIA prevén que la CNR esté formada por consejeros externos o no ejecutivos, en su mayoría independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco.

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la CNR es la siguiente:

- D. Christian Couvreur, consejero independiente, como Presidente.

- D. Jaime García-Legaz Ponce, consejero independiente, como Vocal.
- D. Stephan Ducharme, consejero externo dominical, como Vocal.

Como Secretario no miembro de la CNR actúa D. Álvaro López-Jorrín Hernández, que desempeña el cargo de Secretario no consejero del 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.

En el año 2019, la CNR, en sus distintas composiciones a lo largo del ejercicio, se ha reunido con carácter oficial en once ocasiones, adoptando acuerdos por escrito y sin sesión en otras cuatro ocasiones (incluyendo el levantamiento de la preceptiva acta), así como en frecuentes sesiones informales y preparatorias. En el ejercicio 2020, y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la CNR se ha reunido con carácter oficial en dos ocasiones y ha adoptado dos acuerdos por escrito y sin sesión.

En el apartado B.1 de este Informe se da cumplida cuenta de las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas en 2019 por la CNR y por el Consejo, en sus distintas composiciones a lo largo del ejercicio, de acuerdo con las facultades antes descritas.

4. Empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad

La Política de Remuneraciones procura que la remuneración de los consejeros de la Sociedad sea acorde con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad, de manera que se alinee, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, con las mejores prácticas de mercado seguidas por compañías nacionales e internacionales, cuya actividad está relacionada con la producción y distribución de bienes de consumo.

5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

En general, todas las propuestas de la CNR cuentan con el asesoramiento interno de la Sociedad y, en su caso, con asesores externos que desarrollan sus análisis con el objeto de salvaguardar las mejores prácticas de gobierno corporativo.

En este sentido, la firma Garrigues ha asesorado a DIA en la elaboración de la Política de Remuneraciones, así como en la elaboración del presente Informe.

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

B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

[Continuación de la sección B.3.]

2. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros

Para adecuar la remuneración de los consejeros ejecutivos al rendimiento a corto y largo plazo de DIA, la Anterior Política de Remuneraciones, en vigor hasta el 30 de agosto de 2019, preveía dos componentes retributivos:

- (i) una retribución variable anual, vinculada a objetivos cuantitativos de negocio en un porcentaje significativo (i.e. como mínimo del 50%) y a objetivos particulares prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo (como mínimo del 30%), según el criterio del Consejo de Administración, y
- (ii) una retribución variable a largo plazo basada en planes de incentivos a largo plazo, vinculados a condiciones y objetivos estratégicos, y liquidables en efectivo o en acciones (i.e. Plan de Incentivos 2016-2018).

Ambos sistemas de retribución variable a corto y largo plazo incorporaban medidas que tenían en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Sociedad entre las que se encontraban:

- Escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto o largo plazo afectaba al grado de consecución de los objetivos y de forma directa

al importe de las remuneraciones variables que le pudieran corresponder, en su caso, a los consejeros ejecutivos.

- Únicamente cuando el Consejo de Administración aprobaba las correspondientes cuentas anuales con las que se determinaba el grado de consecución de los objetivos, se devengaban los sistemas de retribución variable a corto y largo plazo.
- Además, la retribución a largo plazo contemplaba la obligación de mantener las acciones que pudieran llegar a recibir hasta alcanzar un número de acciones equivalente a dos veces la retribución fija en el caso del que ostentara en ese momento la condición de consejero ejecutivo, y una vez la retribución fija en el caso de los miembros del Comité de Dirección.
- Toda la remuneración de carácter variable de los consejeros ejecutivos estaba sometida a una cláusula *clawback*, por la que la Sociedad puede reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración si en los tres años siguientes a su liquidación y abono se pone de manifiesto que la liquidación y abono de dichas retribuciones se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloran riesgos asumidos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de la Sociedad.

No obstante lo anterior, ninguno de los consejeros ejecutivos, que ha ostentado dicha condición durante el ejercicio 2019, ha percibido retribución variable alguna, ni a corto ni a largo plazo, en relación con el ejercicio 2019.