
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

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 actual política de remuneraciones de los consejeros de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. ("DIA", la "Sociedad" o la "Compañía"), es la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2018, y es aplicable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 ("Política de Remuneraciones 2019-2021").

La citada Política de Remuneraciones 2019-2021 fue sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2018, previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), teniendo en cuenta que en ese ejercicio finalizaba la vigencia de la anterior política de remuneraciones ("Política de Remuneraciones 2015-2018").

La Política de Remuneraciones 2019-2021 mantiene los mismos principios, fundamentos y estructura que la Política de Remuneraciones 2015-2018. Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones 2019-2021 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 2019-2021 está basada en los siguientes principios y fundamentos:

- Prudencia: el Consejo de Administración de DIA procura que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que estén alineadas con las mejores prácticas de mercado;
- Compromiso: la política retributiva procura recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización;
- Vinculación a resultados: en el caso de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, la política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración con los resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución de objetivos así como la aportación de valor a la Compañía; y
- Equidad externa e interna: la retribución tiene en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

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 consejeros ejecutivos y no ejecutivos.

De acuerdo con lo anterior, el sistema de remuneración de los consejeros de DIA en su condición de tales, reúne las siguientes características:

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

Continúa en apartado D.

- 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.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo)

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2019-2021, únicamente los consejeros ejecutivos serán partícipes de los sistemas de retribución variable a corto y largo plazo. Así, se cumple 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 se basa en 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 se configura sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan 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.

En este sentido, el sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos incluye dos componentes variables: (i) una RVA, y (ii), en su caso, su participación en los planes de incentivos a largo plazo que sean implantados por la Sociedad.

En relación con la RVA, la fijación de los importes, los objetivos, así como la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos recae en el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. Los parámetros fundamentales del sistema de RVA son revisados anualmente por la CNR, de manera que sean adecuados para medir la contribución de los consejeros ejecutivos a los resultados de Grupo DIA.

Asimismo, el Consejo de Administración de DIA es el encargado, a propuesta de la CNR, de analizar la implantación de los planes de incentivos a largo plazo, dirigidos a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo de la Sociedad, para su aprobación, en su caso, por parte de la Junta General de Accionistas.

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.

Para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos ("Mix Retributivo"), se consideran los siguientes conceptos:

· Una retribución fija para 2019 que asciende a:

- 606.600 euros para el caso del Consejero Delegado, el Sr. de la Cierva. Dicha retribución se actualizará, de acuerdo con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los consejeros, en diciembre de 2019 tomando en consideración el IPC positivo del periodo diciembre 2018-diciembre 2019.

- 261.000 euros para el caso del Consejero Ejecutivo, el Sr. Iglesias.

· Una retribución variable a corto plazo, vinculada a objetivos de negocio y particulares, equivalente a un determinado porcentaje de la retribución fija de los consejeros ejecutivos. Para el Consejero Delegado, el sistema de su RVA puede oscilar entre el 0 por 100 y el 200 por 100 de su retribución fija. Para el Consejero Ejecutivo, el sistema de su RVA puede oscilar entre el 0 por 100 y el 140 por 100 de su retribución fija.

· Una retribución variable a largo plazo como consecuencia de la participación de los consejeros ejecutivos en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos, y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos.

Aunque a la fecha de elaboración del presente Informe, los actuales consejeros ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos a largo plazo (sin perjuicio de la participación del Sr. Iglesias, en su condición de directivo, en el Plan de Incentivos 2016-2018), la CNR está analizando la posible puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos a largo plazo, dirigido a su equipo directivo, en los que se encuentran los consejeros ejecutivos, y que sustituirá al Plan de Incentivos 2018-2022, aprobado por la Junta General de Accionistas de 20 de abril de 2018 que no ha sido finalmente implantado, al entender el Consejo de Administración que era necesario diseñar un nuevo sistema de incentivos atendiendo a la situación actual de la Sociedad. El detalle del nuevo plan de incentivos a largo plazo que en su caso se ponga en marcha será informado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del año que viene y, en su caso, y si fuera necesario de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, se someterá a la correspondiente aprobación de la Junta General de Accionistas.

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 2019-2021 tienen en consideración los intereses de los accionistas y una gestión prudente del riesgo. 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 del Consejo de Administración y la CNR una función de supervisión y revisión continua 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 función de tales se limita a una asignación fija, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por Junta y Consejo que entre otras medidas puede establecer una cantidad total inferior a la establecida por la Junta o suprimir la percepción de dietas.
- El 50 por 100 de la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales podrá abonarse en forma de acciones de DIA. Todos los consejeros (incluida la remuneración que por este concepto perciban los consejeros ejecutivos) tienen la obligación de mantener dichas acciones hasta su cese como consejero.
- La remuneración fija adicional así como la remuneración variable se limitan al caso de los consejeros ejecutivos, y se perciben por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero y con independencia de su remuneración como miembro del Consejo de Administración.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, y sólo está dirigida a los consejeros ejecutivos. La Compañía entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada, permitiendo la retención de la retribución variable si no se cumplen con los criterios de rendimiento fijados.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Reglamento del Consejo y cuando se paguen componentes variables de la retribución, el abono de una parte importante de los mismos se aplaza por un periodo de tiempo mínimo suficiente para comprobar los criterios de rendimiento fijados.

En este sentido, la Política de Remuneraciones 2019-2021, establece que el abono de los planes de incentivos a largo plazo podrá incluir un diferimiento en el tiempo de parte del incentivo que, en su caso, llegue a abonarse, del 50 por 100.

- Desde la implantación del Plan de Incentivos 2016-2018, se prevé la obligación de mantenimiento de las acciones que se perciban al amparo de los planes de incentivos a largo plazo. En este sentido, las acciones que puedan percibirse al amparo del citado Plan, y de otros planes de incentivos a largo plazo que ponga en marcha DIA en el futuro, deberá mantenerse hasta alcanzar un número de acciones que equivalga a dos veces la retribución fija en el caso del que ostentaba en ese momento la condición de consejero delegado, y una vez la retribución fija en el caso de los miembros del Comité de Dirección. El consejero delegado y los miembros del Comité de Dirección deberán mantener la titularidad de dichas acciones hasta el momento en el que se produzca la terminación de su relación laboral o mercantil con la Sociedad.
- 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.
- Los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula (cláusula "clawback") según la cual la Sociedad puede reclamar el reembolso de los importes percibidos por éste en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de estas 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.

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

Para el año 2019, el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 2.000.000 euros, cifra máxima aprobada para el ejercicio 2018 por la Junta General de Accionistas de DIA de 20 de abril de 2018, y que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas de DIA apruebe, en su caso, un nuevo importe.

De dicho importe, el desglose de la remuneración fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo, acordado por el Consejo para el ejercicio 2019 es el siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: hasta 250.000 euros.
- Miembro del Consejo de Administración: 80.000 euros.
- Presidente de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 35.000 euros (adicionales).
- Miembro de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 25.000 euros (adicionales).
- Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros (adicionales).
- Miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 25.000 euros (adicionales).
- Presidente de la Comisión de Estrategia: 15.000 euros (adicionales).
- Miembro de la Comisión de Estrategia: 10.000 euros (adicionales).

Dentro del importe máximo aprobado por la Junta, los consejeros percibirán 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a las Comisiones.

- **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.**

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, la remuneración fija anual en metálico a percibir por el Consejero Delegado, el Sr. de la Cierva, en 2019 asciende a 606.600 euros, importe que se actualizará anualmente en el IPC positivo de los doce meses anteriores.

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, la remuneración fija anual en metálico a percibir por el Consejero Ejecutivo, el Sr. Iglesias, en 2019 asciende a 261.000 euros.

- **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 Consejero Delegado, para el año 2019, DIA:

- Asume el coste de una póliza de seguro de vida, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los supuestos cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total. A la fecha de elaboración del presente Informe, se estima que el importe de la prima anual de 2019 asciende a 5.592,24 euros.
- Asume el coste de una póliza de seguro médico, cuya prima se estima que asciende a 699 euros.
- Abona un complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, cuyo importe es equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2017, con la obligación de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones. En 2019, dicho importe asciende a 6.400 euros.

En relación con el Sr. Iglesias, para el año 2019, DIA:

- Asume el coste de una póliza de seguro de vida, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los supuestos cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total. A la fecha de elaboración del presente Informe, se estima que el importe de la prima anual de 2019 asciende a 1.547,76 euros.
- Asume el coste de una póliza de seguro médico, cuya prima se estima que asciende a 699 euros.
- Facilita el uso por parte del Consejero Ejecutivo de un automóvil adecuado a su cargo y funciones. A la fecha de elaboración del presente Informe, se estima que los costes derivados del mantenimiento, consumo y uso del vehículo en el año 2019 asciende aproximadamente a 7.982,64 euros. Tendrá derecho igualmente a una plaza de parking en los términos aplicables en las políticas generales de la Sociedad.
- Abona un complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, cuyo importe es equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2017, con la obligación de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones. En 2019, dicho importe asciende a 6.400 euros.

- **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.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos incluye dos componentes variables: una retribución variable anual ("RVA") y una retribución variable a largo plazo consistente en la participación en planes de incentivos a largo plazo que vaya a implantar la Sociedad.

En cuanto a la retribución variable anual:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2019-2021, los objetivos sobre los que se basa la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos pueden ser entre otros:

- Objetivos cuantitativos: objetivos relacionados con la evolución de las ventas, globales o segmentadas; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados (p. ej. evolución de los costes de distribución, del margen comercial, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.); objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance (p. ej. evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda); objetivos cuantitativos que midan cualesquiera de las variables anteriores frente a los competidores (p. ej. cuota de mercado). El peso de estos objetivos sobre la RVA será decidido anualmente por el Consejo de Administración, siendo en todo caso como mínimo del 50 por 100.
- Objetivos particulares que, a su vez, pueden incluir objetivos de carácter cuantitativo que en cada momento resulten prioritarios según el criterio del Consejo de Administración para el desarrollo del negocio a corto plazo; y cualitativos o de desarrollo del negocio a corto o a largo plazo (p. ej. involucración del consumidor, procesos de desarrollo e integración de nuevos negocios y adquisiciones, refuerzo de la organización interna, calidad de las relaciones con los "stakeholders", índices de satisfacción del franquiciado, "equity story", "market share", etc.). El peso de estos objetivos sobre la RVA será decidido anualmente por el Consejo de Administración, siendo en todo caso como mínimo del 30 por 100.

La fijación de los importes de RVA, los objetivos, así como la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos recae en el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. Los parámetros fundamentales del sistema de RVA son revisados anualmente por la CNR, de manera que sean adecuados para medir la contribución de los consejeros ejecutivos a los resultados de Grupo DIA.

En este sentido, el Consejo de Administración ha fijado los siguientes importes y objetivos de RVA para el ejercicio 2019:

- Objetivos a los que se vincula la obtención de la RVA de 2019:

- Para el caso del Consejero Delegado:

- Objetivos económicos: objetivos relacionados con la evolución de las ventas, like for like y el resultado del EBITDA ajustado. El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual es del 70%.
- Objetivos particulares: objetivos relacionados con los niveles de satisfacción de clientes y franquiciados, el crecimiento de la cuota de mercado para España y el éxito en los proyectos financieros lanzados por la Compañía. El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual es del 30%.

Para el caso del Consejero Ejecutivo:

- Objetivos económicos: son los mismos objetivos que los establecidos para el Consejero Delegado; objetivos relacionados con la evolución de las ventas, like for like y el resultado del EBITDA ajustado. El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual es del 70%.
- Objetivos particulares: objetivos relacionados con los niveles de satisfacción de clientes y franquiciados, y coordinación de proyectos jurídicos estratégicos para la Compañía. El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual es del 30%.
- Importes target de RVA de 2019 para los consejeros ejecutivos:

- Para el caso del Consejero Delegado, el Sr. de la Cierva, la RVA es del 100 por 100 de su retribución fija para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos (pudiendo alcanzar hasta el 200 por 100 en caso de sobre cumplimiento).

- Para el caso del Consejero Ejecutivo, el Sr. Iglesias, la RVA es del 70 por 100 de su retribución fija para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos (pudiendo alcanzar hasta el 140 por 100 en caso de sobre cumplimiento).

En cuanto a la retribución variable a largo plazo:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2019-2021, los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos, y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos. Estos planes estarán ligados a métricas estratégicas de la Sociedad y a la creación de valor para sus accionistas, podrán incluir métricas relacionadas con el retorno total para el accionista, el EBITDA del grupo, las ventas o cualquier otra métrica que en cada caso decida el Consejo de Administración a propuesta de la CNR.

Cada métrica tendrá asociada una escala para la que se establecerá un umbral, por debajo del cual no se abonará incentivo alguno, y un límite máximo por encima del cual no se abonará incentivo adicional. En caso de utilizarse grupos de comparación para la determinación de los objetivos a alcanzar, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, fijará las compañías o índices de comparación, determinando la ponderación de cada una de las métricas para cada uno de los planes y sus correspondientes ciclos.

El abono del incentivo derivado de estos planes incluirá un diferimiento en el tiempo de parte del incentivo que, en su caso, llegue a abonarse, del 50 por 100.

Como se ha indicado en el sub apartado 2 anterior del presente apartado A.1, aunque a la fecha de elaboración del presente Informe, los actuales consejeros ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos a largo plazo (sin perjuicio de la participación del Sr. Iglesias, en su condición de directivo, en el Plan de Incentivos 2016-2018), la CNR está analizando la posible implantación de un nuevo plan de incentivos a largo plazo, dirigido a su equipo directivo, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, y que sustituirá al Plan de Incentivos 2018-2022, aprobado por la Junta General de Accionistas de 20 de abril de 2018, pero que no ha sido finalmente implantado.

- **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.**

Pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, en su condición de tal, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero

Los consejeros no ejecutivos de DIA no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones como consejero.

Respecto a los consejeros ejecutivos, en línea con el Reglamento del Consejo de la Sociedad y con la Recomendación nº 64 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, sus contratos reconocen el derecho al consejero a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución anual en caso de que el Consejo de Administración decidiese extinguir el contrato, sin que ello obedezca ni a un incumplimiento o quebrantamiento de las funciones del consejero, ni a un cese que pueda ser asimilado a un despido disciplinario declarado procedente. A estos efectos, se establece que se entenderá por retribución anual la suma de la retribución fija anual correspondiente al año en que se produzca la extinción del contrato, más la retribución variable anual correspondiente al ejercicio inmediato anterior.

Adicionalmente, en el caso del Consejero Ejecutivo, el Sr. Iglesias mantiene el derecho a percibir la indemnización derivada de su relación laboral de alta dirección con DIA, que se encuentra en suspenso con ocasión de su nombramiento como Consejero Ejecutivo, indemnización calculada sobre la retribución que el Sr. Iglesias tenía como directivo de la Sociedad. La indemnización laboral prevista en su contrato de alta dirección no

podrá superar la indemnización legal por despido improcedente que hubiera tenido derecho a percibir en caso de haberse mantenido activa su relación laboral común hasta la fecha de firma de su contrato de Consejero Ejecutivo. En caso de que la indemnización laboral derivada de su contrato de alta dirección fuera inferior a la que resultara de la aplicación de lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros de DIA (dos anualidades de su retribución anual con la misma base de cálculo, retribución fija anual y última retribución variable percibida), el importe de la indemnización a abonar sería ésta última. En ningún caso se abonará ningún tipo de indemnización si el cese se produjera como consecuencia de un incumplimiento o quebrantamiento de las funciones del consejero, ni a un cese que pueda ser asimilado a un despido disciplinario declarado procedente.

Pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción

De acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, los pactos acordados con los consejeros ejecutivos que dan derecho a algún tipo de percepción, además de los derivados de la resolución anticipada de contrato, son los de no competencia post-contractual.

En este sentido, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el consejero se obliga durante un periodo de doce meses: (i) a no prestar servicios o realizar actividades que sean concurrentes o competidoras con la Sociedad o para el Grupo DIA y (ii) a no contratar o tratar de contratar o solicitar, en beneficio o interés propio o de terceros, a empleados, profesionales, administradores o consejeros de la Sociedad o para el Grupo DIA, percibiendo, en tal caso, una compensación como contraprestación económica a dichas obligaciones.

En el caso del Consejero Delegado la compensación es equivalente a una anualidad de la retribución fija anual que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato, que será prorrateada y abonada mensualmente. En el caso del Consejero Ejecutivo la compensación es equivalente al 100 por 100 de las retribuciones fijas anuales percibidas en los 12 meses anteriores a la extinción del Contrato, que será prorrateada y abonada mensualmente.

- **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 el sub apartado 8 anterior, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2019-2021 en vigor y en los contratos de los consejeros ejecutivos, aprobados de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 249.3 y 529 octodecimos de la LSC, los términos y condiciones esenciales de los citados contratos son, entre otros, los siguientes:

- Duración: indefinida.
 - Exclusividad: Los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula de prestación de servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad y el Grupo DIA, no pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual o bajo cualquier cargo (incluidos, en concreto su designación como administrador o consejero), a otras personas o entidades, salvo consentimiento previo expreso de la Sociedad. Dicha cláusula no conlleva la percepción de retribución específica alguna por parte del consejero ejecutivo.
 - Plazo de preaviso: en el caso de extinción del contrato por decisión del consejero ejecutivo, éste deberá remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos un mes de antelación. La Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos un mes de antelación.
 - Permanencia: Los contratos de los consejeros ejecutivos no incluyen cláusulas de permanencia o fidelización.
 - Cláusula "clawback": Los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula según la cual la Sociedad puede reclamar el reembolso de los importes percibidos por éste en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de estas retribuciones se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren 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.
- Los términos y condiciones establecidos en los contratos de los consejeros ejecutivos se considerarán sin perjuicio de los derechos laborales que pudieran mantener éstos con la Sociedad como consecuencia de la suspensión de contratos laborales previos.

- **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 sea satisfecha 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.

No hay cambios significativos en la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad respecto a la aplicada en el ejercicio anterior. La Política de Remuneraciones aplicable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, aprobada por la Junta General de Accionistas de DIA el 20 de abril de 2018, mantiene los mismos principios y estructura que la Política de Remuneraciones de DIA 2015-2018, incluyendo las modificaciones introducidas para el ejercicio 2018 (relativas a la actualización del importe máximo de agregado de las retribuciones fijas a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, y del componente fijo de la remuneración de los consejeros ejecutivos de la Sociedad).

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/20180317/espanol/politica-de-remuneraciones-2019-2021.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 2017 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas con el voto favorable del 96,4996 por 100 de los votos emitidos, en los términos que se recogen en el apartado B.4. Teniendo en cuenta el voto de los accionistas al informe del año anterior, se han mantenido los principios, fundamentos y criterios que inspiran la Política de Remuneraciones de los consejeros de DIA aprobada en el ejercicio 2018.

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.

La política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2018 ha sido la Política de Remuneraciones de DIA 2015-2018, aprobada por la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2015, a través del voto favorable, con carácter consultivo, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2014, de acuerdo con el régimen transitorio previsto en la LSC.

La citada Política de Remuneraciones 2015-2018 fue modificada en 2018 para actualizar (i) el importe máximo agregado de las retribuciones fijas a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, y (ii) el componente fijo de la remuneración del consejero delegado de la Sociedad. Estas modificaciones fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2018.

En relación con las actuaciones seguidas en 2018 por la CNR y el Consejo de Administración, en sus labores de supervisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones de DIA 2015-2018, a continuación se relacionan las principales decisiones adoptadas tanto por la CNR como por el Consejo en el ejercicio de sus funciones:

- En el ejercicio 2018, la CNR ha propuesto al Consejo de Administración para su aprobación definitiva: (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos; y (iii) las condiciones básicas de sus contratos.
- También ha formulado y elevado al Consejo de Administración el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2017, conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, habiéndolo aprobado y sometido a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

- Asimismo, se ha encargado de la revisión del grado de cumplimiento de la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación.

En relación con lo anterior, la CNR ha revisado y elevado al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, todas las cuestiones relativas a la remuneración variable de la alta dirección y del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2017 (en lo referente a la fijación definitiva de las remuneraciones variables) y 2018.

De igual forma, se ha puesto en marcha el proceso anual de revisión de las políticas salariales de la alta dirección y del consejero Delegado para el ejercicio 2019.

- Por último, a lo largo del ejercicio 2018, la CNR ha efectuado un seguimiento periódico y pormenorizado del Plan de Incentivos 2016-2018, monitorizando los objetivos y métricas del mismo, y, finalizado el periodo de duración del Plan, supervisará su liquidación a todos sus beneficiarios en los términos aplicables en la regulación de dicho Plan.

Asimismo, la CNR ha valorado y propuesto al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, la decisión de no implantar el Plan de Incentivos 2018-2022, aprobado por la Junta General de Accionistas de 20 de abril de 2018 y está analizando y va a someter a la consideración del Consejo de Administración la posible puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos en sustitución del que no ha sido finalmente implantado por la Sociedad.

En el ejercicio de sus funciones de supervisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en 2018, la CNR y el Consejo de Administración de DIA han contado con el asesoramiento de la firma Garrigues.

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 sub apartado 2 del apartado A.1 de este Informe.

En concreto, en el ejercicio 2018, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- La retribución de los consejeros por su función de tales se ha limitado en 2018 a una asignación fija, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por la Junta General de Accionistas.

- El 50 por 100 de la remuneración fija de 2018 de los consejeros en su condición de tales se ha abonado en forma de acciones de DIA, estando los consejeros obligados a mantener dichas acciones en su patrimonio sin venderlas hasta la fecha de su cese como consejeros.

- La remuneración variable anual de 2018 de los consejeros ejecutivos se ha vinculado al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, de los consejeros ejecutivos. No obstante, como se indica en el apartado B.7 siguiente, ninguno de los consejeros ejecutivos ha percibido remuneración variable (anual y plurianual) por el desempeño de sus funciones como consejeros ejecutivos en 2018.

- Toda la remuneración de carácter variable de los consejeros ejecutivos está sometida a una cláusula clawback, que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga 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 afloren 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.

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.

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

En cumplimiento con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2015-2018, vigente en 2018, la remuneración devengada en 2018 por los consejeros ha sido la siguiente:

- Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2018 los importes que se detallan en el apartado B.5, que comprende tanto su remuneración fija (en metálico y 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.

El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales en 2018 asciende a 1.101.497,09 euros, cumpliendo con el límite máximo total anual establecido en la Política de Remuneraciones 2015-2018 (i.e. 2.000.000 euros), con ocasión de la modificación aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de abril de 2018.

- A los consejeros ejecutivos les corresponde en 2018 por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, los siguientes conceptos retributivos:

- 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.

En relación con la retribución variable a corto y a largo plazo correspondiente a 2018 a la que pudieran tener derecho los consejeros ejecutivos, éstos no han percibido importe alguno por estos conceptos en el desempeño de sus funciones ejecutivas (sin perjuicio de la participación en su condición de directivos del Sr. Coto y del Sr. Iglesias en los sistemas de retribución variable anual y plurianual, tal y como se indica en el apartado B.7 siguiente).

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 Política de Remuneraciones 2015-2018 preveía dos componentes retributivos:

- una retribución variable anual, vinculada en un porcentaje significativo (i.e. 70 por 100) a objetivos cuantitativos de negocio. La RVA se vinculaba en un 30 por 100 a objetivos particulares prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo, según el criterio del Consejo de Administración.
- una retribución largo plazo basada en su participación en planes de incentivos vinculados a condiciones y objetivos estratégicos de DIA a largo plazo.

Los 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 apruebe las correspondientes cuentas anuales con las que se determine el grado de consecución de los objetivos, se devengarían 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 ostentaba en ese momento la condición de consejero delegado, 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 está sometida a una cláusula clawback, que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga 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 afloren 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.

Como se indica en el apartado B.7 siguiente, no se ha devengado retribución variable alguna, ni a corto ni a largo plazo, correspondiente a 2018 a favor de los consejeros ejecutivos que ostentaron dicha condición en la Sociedad en 2018 (sin perjuicio de la retribución variable anual y plurianual que hayan podido percibir el Sr. Coto y el Sr. Iglesias en 2018, en su condición de directivos).

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	357.814.286	57,48
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.146.501	2,84
Votos a favor	345.289.441	96,50
Abstenciones	2.378.344	0,66

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.

Los componentes fijos devengados en 2018 por los consejeros de DIA, en su condición de tales, no han sufrido variaciones respecto del ejercicio anterior.

En este sentido, las retribuciones devengadas en 2018 por los consejeros de DIA (retribución fija dineraria, retribución fija en acciones, dietas por asistencia y total, respectivamente), en su condición de tales, han sido los siguientes:

Dña. Ana María Llopis Rivas : 76.587,45 € / 5.670,24 € / 36.000 € / 118.257,69 €
D. Richard Golding: 58.689,00 € / 4.345,13 € / 49.000 € / 112.034,13 €
D. Mariano Martín Mampaso: 63.561,23 € / 5.571,62 € / 54.000 € / 123.132,85 €
D. Ricardo Currás de Don Pablos: 0,00 € / 0,00 € / 0,00 € / 0,00 €
D. Borja de la Cierva Álvarez De Sotomayor: 64.217,67 € / 4.754,27 € / 51.000,00 € / 119.971,94 €
D. Julián Díaz González: 48.782,22 € / 4.275,91 € / 21.000,00 € / 74.058,13 €
Dña. María Garaña Corces: 54.679,91 € / 4.047,87 € / 43.000,00 € / 101.727,78 €
Dña. Angela Spindler: 53.683,35 € / 5.044,42 € / 44.000,00 € / 102.727,77 €
D. Juan María Nin Génova: 25.917,10 € / 1.918,21 € / 11.000,00 € / 38.835,31 €
D. Antonio Urcelay Alonso: 59.160,02 € / 4.379,74 € / 53.000,00 € / 116.539,76 €
D. Stephan Ducharme: 39.283,99 € / 3.691,34 € / 28.000,00 € / 70.975,33 €
D. Karl-Heinz Holland: 30.634,49 € / 2.878,26 € / 28.000,00 € / 61.512,75 €
D. Antonio Coto Gutiérrez: 14.652,41 € / 1.283,86 € / 20.000,00 € / 35.936,27 €
D. Sergio Ferreira Dias: 9.413,14 € / 884,20 € / 15.000,00 € / 25.297,34 €
D. Miguel Ángel Iglesias Peinado: 456,85 € / 33,19 € / 0,00 € / 490,04 €
Total: 599.718,83 € / 48.778,26 € / 453.000,00 € / 1.101.497,09 €

De acuerdo con todo lo anterior, el importe total devengado por los consejeros en su condición de tales en 2018 asciende a 1.101.497,09 euros.

Respecto a las cifras indicadas, cabe señalar lo siguiente:

- 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.

- 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 formulan las cuentas anuales incluido (i.e. 21 de febrero de 2018), 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.

En el ejercicio 2017 el importe total devengado por los consejeros en su condición de tales ascendió a 1.173.361,10 euros, por lo que el importe total devengado por los consejeros en su condición de tales en 2018 supone una disminución de 71.864,01 euros respecto de lo devengado en el ejercicio 2017.

La diferencia de retribución de los consejeros entre el ejercicio 2018 y el ejercicio 2017 se debe fundamentalmente (i) al distinto valor de la acción en el momento de determinar el número de acciones a entregar correspondiente a cada ejercicio, (ii) al número de sesiones del Consejo y sus Comisiones; (iii) a los cambios producidos en la composición del Consejo y sus Comisiones, (iv) a la constitución de una nueva Comisión, la Comisión de Estrategia.

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.

Los componentes fijos devengados en 2018 por los consejeros de DIA, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, no han sufrido variaciones respecto del ejercicio anterior. Únicamente, se ha producido la actualización por el IPC de la retribución fija del anterior consejero delegado, el Sr. Currás, de acuerdo con lo previsto en la Política de Remuneraciones 2015-2018.

En este sentido, la remuneración fija devengada en 2018 por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas ha sido la siguiente:

- D. Ricardo Currás de Don Pablos, consejero delegado de DIA desde el 1 de enero hasta el 24 de agosto de 2018, ha percibido en 2018 una retribución fija como consejero delegado de 496.806,45 euros, correspondiente al tiempo de prestación de servicios como consejero delegado durante el ejercicio 2018.
- D. Antonio Coto Gutiérrez, consejero delegado de DIA desde el 24 de agosto hasta el 28 de diciembre de 2018, ha percibido en 2018 una retribución fija como consejero delegado de 207.736,62 euros, correspondiente al tiempo de prestación de servicios como consejero delegado durante el ejercicio 2018.
- D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor, actual Consejero Delegado de DIA desde el 28 de diciembre de 2018, ha percibido una retribución fija, correspondiente al periodo comprendido entre el 28 y el 31 de diciembre de 2018, en su condición de Consejero Delegado, de 5.216,76 euros.

· D. Miguel Ángel Iglesias Peinado, actual Consejero Ejecutivo de DIA desde el 28 de diciembre de 2018, no ha percibido en 2018 importe alguno en concepto de retribución fija, en su condición de Consejero Ejecutivo, al no haberse formalizado hasta enero de 2019 su contrato de Consejero Ejecutivo.

De acuerdo con todo lo anterior, el importe total devengado, en concepto de sueldos, por los consejeros ejecutivos en 2018 asciende a 709.759,83 euros, lo que supone un incremento de 109.759,83 euros sobre lo percibido en el ejercicio 2017.

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:

Retribución variable anual ("RVA"):

Los consejeros ejecutivos que han participado en el sistema de RVA de 2018 han sido D. Ricardo Currás de Don Pablos y D. Antonio Coto Gutiérrez. D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor y D. Miguel Ángel Iglesias, considerando la fecha de su nombramiento, no han participado en el sistema de retribución variable de 2018 en su condición de consejeros ejecutivos (sin perjuicio de la participación del Sr. Iglesias en el sistema de RVA como directivo de la Sociedad).

Ni el Sr. Currás ni el Sr. Coto han percibido retribución variable correspondiente a 2018, al haber cesado en sus cargos con anterioridad al 31 de diciembre de 2018.

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

Retribución variable a largo plazo:

Como se ha indicado con anterioridad en el contenido de este Informe, el Plan de Incentivos 2018-2022, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 20 de abril de 2018, no ha llegado finalmente a implantarse.

Respecto a los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad y que se encontraban en vigor en 2018, D. Ricardo Currás de Don Pablos ha sido el único consejero ejecutivo que en dicha condición ha participado en ellos (sin perjuicio de la participación del Sr. Coto y el Sr. Iglesias en estos planes de incentivos en su condición de directivos del Grupo). Los planes a largo plazo que se encontraban en vigor en 2018 son:

- "Plan de Incentivos 2014-2016": Respecto a este Plan del que se dio cumplida cuenta en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del año 2016, cuya última fecha de liquidación fue en enero de 2018, el Sr. Currás no ha percibido incentivo alguno por su participación en el mismo, en la medida en que no se cumplieron los indicadores específicos establecidos para el Sr. Currás.

- "Plan de Incentivos 2016-2018": Sobre el Plan de Incentivos 2016-2018, aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 22 de abril de 2016, se dio cumplida cuenta en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del año 2016.

Este Plan consistía en una asignación de Restricted Stock Units ("RSUs") que permitía a los partícipes recibir acciones de DIA sujeto a unas métricas determinadas. Utilizaba dos métricas operativas, una de ellas medida en términos absolutos ("Cumulated Organic Cash From Operations" - CFO) y

la otra medida en términos relativos ("Relative Organic Sales Average Growth" - ROSAG) teniendo en cuenta la posición de la Sociedad en el ranking formado por las entidades comparables a DIA, y el retorno para el accionista medido en términos absolutos para ofrecer una visión más completa del rendimiento de la empresa.

Los grados de consecución de los objetivos del Plan de Incentivos 2016-2018 fueron establecidos teniendo en cuenta el plan estratégico de la Compañía para el mismo periodo (2016-2018). Dichos objetivos se han monitorizado periódicamente para asegurar que las condiciones acordadas se adaptaban, en la medida de lo necesario, a preservar los principios que subyacían al propósito original del Plan, y al interés de la Sociedad de evitar cualquier posible pérdida de competitividad en el mercado.

Finalizado el periodo de medición de objetivos 2016-2018, a la fecha de elaboración de este Informe la CNR está analizando el grado de consecución de los objetivos, al objeto de informar al Consejo sobre la procedencia o no del abono del incentivo. Las conclusiones de ese análisis serán debidamente comunicadas por la Sociedad en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019. De cumplirse los objetivos establecidos, las fechas de abono previstas serán no más tarde de abril de 2019 (50% del número de acciones que corresponda) y enero de 2020 (50% del número de acciones que corresponda).

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.

A la fecha de elaboración de este Informe, la CNR está analizando, para su elevación al Consejo de Administración, la activación de las cláusulas clawback sobre las distintas retribuciones abonadas a los consejeros ejecutivos cesados en 2018. Los resultados de dicho análisis, junto con la decisión a adoptar por la CNR y el Consejo de Administración, serán comunicados oportunamente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019.

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.

Con ocasión del cese de D. Ricardo Currás de Don Pablos como consejero delegado, la Sociedad le abonó la indemnización prevista en su contrato y en la política de retribuciones de los consejeros, equivalente a dos anualidades de su retribución.

El importe bruto de la indemnización abonada por DIA en el ejercicio 2018 ascendió a 1.648.200 euros.

Adicionalmente, como contraprestación económica por la obligación de no competencia post-contractual asumida en su contrato y en la política de retribuciones, D. Ricardo Currás de Don Pablos comenzó a percibir una compensación equivalente a una anualidad de la Retribución Fija Anual que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción y que ascendía a 606.600 euros. Dicha compensación se distribuía a prorrata y se abonaba por meses vencidos en 12 pagos mensuales, cada uno de ellos en cada mes natural de duración del compromiso asumido. En el ejercicio 2018, DIA ha abonado a D. Ricardo Currás de Don Pablos el importe de 101.100 euros por dicho concepto, correspondiente a dos mensualidades.

Como se ha indicado en el apartado B.8 anterior, a la fecha de elaboración de este Informe, la CNR está analizando, para su elevación al Consejo de Administración, la activación de las cláusulas clawback sobre las distintas retribuciones abonadas a los consejeros ejecutivos cesados en 2018 (así como, en el caso del Sr. Currás, la reclamación de la devolución de cualquier cantidad que pudiera proceder). A la espera de que la CNR y el Consejo de Administración tomen la decisión que corresponda en relación con lo anterior, DIA ha suspendido el abono de la contraprestación económica por la obligación de no competencia post-contractual.

Los resultados de dicho análisis, junto con la decisión a adoptar por la CNR y el Consejo de Administración, serán comunicados oportunamente en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2019.

En relación con el cese de D. Antonio Coto Gutiérrez, DIA no ha abonado importe alguno en concepto de pago por resolución del contrato, ni en concepto de compensación por la obligación de no competencia post-contractual incluida en su contrato y en la política de remuneraciones.

Al igual que para el caso del Sr. Currás, la CNR está analizando, en virtud de las causas que han motivado el cese del Sr. Coto, la activación de la cláusula clawback sobre las retribuciones previamente satisfechas. Los resultados de dicho análisis, junto con la decisión a adoptar por la CNR y el Consejo de Administración, serán comunicados oportunamente en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2019.

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.

Los contratos de los consejeros ejecutivos formalizados en el año 2018 guardan la misma estructura y contienen las cláusulas descritas en el sub apartado 9 del apartado A.1 de este Informe, habiéndose explicado sus condiciones en el apartado A.1 anterior, por lo que no procede incluir comentarios adicionales en este apartado.

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

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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.

Las retribuciones en especie devengadas en 2018 por los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones ejecutivas han sido:

- DIA ha asumido el coste de una póliza de seguro de vida, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los supuestos cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total. El importe asumido por DIA en relación con cada uno de los consejeros ejecutivos es el siguiente:
D. Ricardo Currás de Don Pablos: 2.859,90 €
D. Antonio Coto Gutiérrez: 1.848,30 €
D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor: 0,00 €
- DIA ha asumido el coste de una póliza de seguro médico. El importe asumido por DIA en relación con cada uno de los consejeros ejecutivos es el siguiente:
D. Ricardo Currás de Don Pablos: 466,00 €
D. Antonio Coto Gutiérrez: 5.327,90 €
D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor: 0,00 €
- DIA ha facilitado a los consejeros ejecutivos el uso de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de la Compañía a este respecto. El coste asumido por DIA en relación con cada uno de los consejeros ejecutivos es el siguiente:
D. Ricardo Currás de Don Pablos: 6.717,00 €
D. Antonio Coto Gutiérrez: 3.378,80 €
- DIA ha abonado un complemento retributivo, denominado ayuda de pensiones, cuyo importe es equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2014. El importe de la citada ayuda de pensiones en relación con cada uno de los consejeros ejecutivos es el siguiente:
D. Ricardo Currás de Don Pablos: 6.400,00 €
D. Antonio Coto Gutiérrez: 0,00 €
D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor: 0,00 €
- Como se ha mencionado, el Sr. Iglesias no ha percibido, desde el 28 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, remuneración alguna en su condición de Consejero Ejecutivo, al no haberse formalizado hasta enero de 2019 su contrato de Consejero Ejecutivo.

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 2018
Don RICHARD GOLDING	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ANTONIO COTO GUTIÉRREZ	Consejero Delegado	Desde 24/08/2018 hasta 30/12/2018
Don RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 24/08/2018
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña ANGELA SPINDLER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO	Consejero Ejecutivo	Desde 28/12/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 22/06/2018
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don STEPHAN DUCHARME	Consejero Dominical	Desde 20/04/2018 hasta 04/12/2018
Don KARL-HEINZ HOLLAND	Consejero Dominical	Desde 20/04/2018 hasta 18/12/2018
Don SERGIO FERREIRA DIAS	Consejero Dominical	Desde 16/10/2018 hasta 18/12/2018
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO	64	54							118	90
Don JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	26	11							37	87
Don ANTONIO COTO GUTIÉRREZ	15	20		208				17	260	
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	64	51		5					120	90
Don RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS				497			1.648	10	2.155	898
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	49	21							70	82
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	55	43							98	73
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	77	36							113	120
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	59	53							112	91
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO										
Don RICHARD GOLDING	59	49							108	89
Doña ANGELA SPINDLER	54	44							98	84
Don STEPHAN DUCHARME	39	28							67	
Don KARL-HEINZ HOLLAND	31	28							59	
Don SERGIO FERREIRA DIAS	9	15							24	

Observaciones

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Ricardo Currás de Don Pablo, tanto como consejero en su condición de tal (remuneración fija y dietas) como de consejero delegado de la Sociedad (sueldo), desde el 1 de enero de 2018 hasta el 24 de agosto de 2018.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Antonio Coto Gutiérrez, tanto como consejero en su condición tal (remuneración fija y dietas) desde el 24 de agosto de 2018 hasta el 30 de diciembre de 2018, como de consejero delegado de la Sociedad (sueldo), desde el 24 de agosto de 2018 hasta el 28 de diciembre de 2018.

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor, tanto como consejero en su condición de tal (remuneración fija y dietas) como de consejero delegado de la Sociedad (sueldo), desde el 28 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Miguel Ángel Iglesias como consejero en su condición de tal (remuneración fija y dietas) desde el 28 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018. Como Consejero Ejecutivo, desde el 28 de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, D. Miguel Ángel Iglesias no ha percibido remuneración alguna.

El importe de "otros conceptos" se corresponde con las retribuciones en especie indicadas en el apartado B.14: coste del seguro de vida, coste del seguro médico, la valoración del uso de un vehículo y complemento retributivo denominado ayuda de pensiones.

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Juan María Nin Génova como consejero en su condición de tal desde el 1 de enero de 2018 hasta el 22 de junio de 2018.

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Stephan DuCharme como consejero en su condición de tal desde el 20 de abril de 2018 hasta el 4 de diciembre de 2018.

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Karl-Heinz Holland como consejero en su condición de tal desde el 20 de abril de 2018 hasta el 18 de diciembre de 2018.

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio 2018 por D. Sergio Ferreira Dias como consejero en su condición de tal desde el 16 de octubre de 2018 hasta el 18 de diciembre de 2018.

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 MARIANO MARTÍN MAMPASO	Remuneración fija en acciones	58.677	58.677	11.752	11.752	11.752	11.752	0,47	6		70.429	70.429
Don JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Remuneración fija en acciones	14.973	14.973	4.046	4.046	4.046	4.046	0,47	2		19.019	19.019
Don ANTONIO COTO GUTIÉRREZ	Remuneración fija en acciones			2.708	2.708	2.708	2.708	0,47	1		2.708	2.708
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	Remuneración fija en acciones	9.049	9.049	10.028	10.028	10.028	10.028	0,47	5		19.077	19.077
Don RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	Remuneración fija en acciones	333.306	333.306					0,47			333.306	333.306
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	Remuneración fija en acciones	61.354	61.354	9.019	9.019	9.019	9.019	0,47	4		70.373	70.373

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 MARÍA GARAÑA CORCES	Remuneración fija en acciones	5.435	5.435	8.538	8.538	8.538	8.538	0,47	4		13.973	13.973
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	Remuneración fija en acciones	73.639	73.639	11.960	11.960	11.960	11.960	0,47	6		85.599	85.599
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	Remuneración fija en acciones	40.325	40.325	9.238	9.238	9.238	9.238	0,47	4		49.563	49.563
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO	Remuneración fija en acciones			70	70	70	70	0,47			70	70
Don RICHARD GOLDING	Remuneración fija en acciones	48.329	48.329	9.165	9.165	9.165	9.165	0,47	4		57.494	57.494
Doña ANGELA SPINDLER	Remuneración fija en acciones	15.744	15.744	10.640	10.640	10.640	10.640	0,47	5		26.384	26.384
Don STEPHAN DUCHARME	Remuneración fija en acciones			7.786	7.786	7.786	7.786	0,47	4		7.786	7.786
Don KARL-HEINZ HOLLAND	Remuneración fija en acciones			6.071	6.071	6.071	6.071	0,47	3		6.071	6.071
Don SERGIO FERREIRA DIAS	Remuneración fija en acciones			1.865	1.865	1.865	1.865	0,47	1		1.865	1.865

Observaciones

En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS A PRINCIPIO DEL EJERCICIO T se han incluido todas las acciones entregadas por la Sociedad a los consejeros a 31/12/2017.
 En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONCEDIDOS DURANTE EL EJERCICIO T se han incluido las acciones entregadas por la Sociedad a los consejeros en 2018.
 En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS EN EL EJERCICIO se han incluido las acciones entregadas por la Sociedad a los consejeros en 2018, al consolidarse su entrega anualmente.
 En la columna INSTRUMENTOS FINANCIEROS AL FINAL DEL EJERCICIO T se han incluido las sumas de las acciones entregadas por la Sociedad a los consejeros a 31/12/2017 más las entregadas en 2018.

El número de acciones se ha calculado dividiendo el 50 por 100 de la retribución fija de los consejeros 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 de 2017, descontando el número de acciones equivalentes al correspondiente ingreso a cuenta del IRPF, que es a cargo del consejero.

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

Durante el ejercicio 2018 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 RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	Retribución por incumplimiento del periodo de preaviso y retribución derivada del pacto de no competencia post-contractual	404

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 2018	Total ejercicio 2017
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO										
Don JUAN MARÍA NIN GÉNOVA										
Don ANTONIO COTO CUTIÉRREZ										
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR										
Don RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS										
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ										
Doña MARÍA GARAÑA CORCES										
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS										
Don ANTONIO URCELAY ALONSO										
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO										
Don RICHARD GOLDING										
Doña ANGELA SPINDLER										
Don STEPHAN DUCHARME										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2018	Total ejercicio 2017
Don KARL-HEINZ HOLLAND										
Don SERGIO FERREIRA DIAS										

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	Concepto	

Observaciones

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 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don MARIANO MARTÍN MAMPASO	118	6			124					
Don JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	37	2			39					
Don ANTONIO COTO GUTIÉRREZ	260	1			261					
Don BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	120	5			125					
Don RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	2.155			404	2.559					
Don JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	70	4			74					
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	98	4			102					
Doña ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	113	6			119					
Don ANTONIO URCELAY ALONSO	112	4			116					
Don MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS PEINADO										
Don RICHARD GOLDING	108	4			112					

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 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Doña ANGELA SPINDLER	98	5			103					
Don STEPHAN DUCHARME	67	4			71					
Don KARL-HEINZ HOLLAND	59	3			62					
Don SERGIO FERREIRA DIAS	24	1			25					
TOTAL	3.439	49		404	3.892					

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.

Continuación del punto 1 del apartado A.1

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

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- Los componentes variables deben estar vinculados a criterios de rendimiento predeterminados y medibles, considerando dichos criterios el riesgo asumido para la obtención de los resultados esperados; de igual forma, promueven la sostenibilidad de la Sociedad e incluyen criterios no financieros adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las normas y procedimientos y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.
- Un porcentaje relevante de la remuneración variable estará vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o de instrumentos referenciados a su cotización, valorando en cada momento la Sociedad la conveniencia de su aplicación.
- La retribución variable de los consejeros ejecutivos se configura sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan 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.
- Una parte importante de la retribución variable total estará diferida en el tiempo y ligada a objetivos a medio y largo plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La Política de Remuneraciones 2019-2021 está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

La política de remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2019 será por tanto la Política de Remuneraciones 2019-2021, aprobada por la Junta General de Accionistas de 20 de abril de 2018, que recoge los principios y fundamentos antes descritos.

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 2019 la Política de Remuneraciones 2019-2021 en los estrictos términos aprobados por la Junta General de Accionistas de DIA.

Para el ejercicio 2019, el sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos se compone de:

- Una remuneración fija consistente en un importe en metálico establecido en función de su cargo y responsabilidad, dándose una mayor ponderación a las funciones de Presidente del Consejo, y Presidente y miembros de sus Comisiones.

El Consejo, en el reparto de la remuneración fija a los consejeros en su condición de tales, puede disponer que la remuneración por el cargo de consejero se abone, o bien en efectivo, o bien 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía (o un porcentaje diferente que el Consejo decida establecer), acciones que se entregarían al final del ejercicio, netas del correspondiente ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ("IRPF") que sería a cargo del consejero.

En tal caso, el número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de consejero se calculará por referencia de dividir el 50 por 100 (o cualquier otro porcentaje aplicable) de la retribución de cada consejero entre una referencia de cotización que el Consejo de Administración utilice, y que se corresponderá con la media ponderada por volumen de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos a la fecha de celebración del Consejo en la que se formulen las cuentas anuales. Dicha referencia será la utilizada para el cálculo del importe de la retribución percibida por los consejeros y a los efectos del importe máximo a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

En línea con la Recomendación nº 57 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, los consejeros deberán mantener la titularidad de las acciones de la Compañía que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Esta obligación persigue implicar a los consejeros en la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y forma parte de las medidas de control de riesgos que la Sociedad ha incluido en el diseño del sistema retributivo de los consejeros.

- Unas dietas en efectivo por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones.

En todo caso, la suma de la remuneración fija y las dietas no puede superar el importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido.

Para el año 2019 el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 2.000.000 euros, cifra máxima aprobada para el ejercicio 2018 por la Junta General de Accionistas de DIA de 20 de abril de 2018 y permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas de DIA apruebe, en su caso, un nuevo importe.

Respecto a los consejeros ejecutivos, para el ejercicio 2019, DIA cuenta con dos consejeros ejecutivos:

· D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor, que ocupa el cargo de consejero delegado desde el 28 de diciembre de 2018 ("Consejero Delegado" o "Sr. de la Cierva").

· D. Miguel Ángel Iglesias Peinado, que ocupa el cargo de consejero ejecutivo desde el 28 de diciembre de 2018 ("Consejero Ejecutivo" o "Sr. Iglesias").

Además de la retribución percibida como consejeros en su condición de tales, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de DIA para el ejercicio 2019, de acuerdo con la Política de Remuneraciones 2019-2021, está compuesto por:

· Una retribución fija que tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas, y sobre la que resulta de aplicación, en el caso del Consejero Delegado, el régimen de actualización, aprobado para la retribución fija del ejercicio 2018 por la Junta General de Accionistas de DIA de 20 de abril de 2018, basado en la evolución del IPC positivo (Índice de Precios de Consumo, índice general nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística) del ejercicio inmediato anterior.

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

· Un complemento retributivo, denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, en virtud del cual, la Sociedad abona en metálico un importe equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2017, con la obligación de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones. La Sociedad podrá instrumentar la ayuda de pensiones mediante la contratación de una póliza de seguros.

· Una retribución variable a corto plazo ("RVA") equivalente a un determinado porcentaje de la retribución fija del consejero ejecutivo. El sistema de retribución variable anual puede oscilar entre el 0 por 100 y el 200 por 100 para el caso del Consejero Delegado, y entre el 0 por 100 y el 140 por 100 para el Consejero Ejecutivo.

· 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, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos.

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 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 Ley de Sociedades de Capital ("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. Mariano Martín Mampaso, "consejero externo independiente", como Presidente.

· D. Antonio Urcelay Alonso, "otro consejero externo", como Vocal.

· Dña. Angela Lesley Spindler, "consejera externa independiente", como Vocal.

· D. Richard Golding, "consejero externo independiente", como Vocal.

Como Secretario no miembro de la CNR actúa D. Ramiro Rivera Romero, 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.

A lo largo del año 2018, la CNR se ha reunido con carácter oficial en once ocasiones, adoptando acuerdos por escrito y sin sesión en otras tres ocasiones (incluyendo el levantamiento de la preceptiva acta), así como en frecuentes sesiones informales y preparatorias. Salvo en una ocasión,

todos los consejeros miembros de la CNR han asistido, presentes o representados, a las citadas reuniones oficiales. En el ejercicio 2019 y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la CNR se ha reunido en otras tres ocasiones.

En el apartado B.1 de este Informe se da cumplida cuenta de las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la CNR y el Consejo en 2018, de acuerdo con las facultades antes descritas.

Empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad

La Política de Remuneraciones de DIA procura que las retribuciones de sus consejeros sean acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

En este sentido, DIA revisa periódicamente con referencias de mercado los niveles de competitividad externa de sus retribuciones, incluidas las de sus altos directivos y miembros del Consejo de Administración. Para ello, compara la estructura y cuantías retributivas de los profesionales de Grupo DIA con las de las compañías españolas equiparables por su tamaño, volumen de actividad y presencia geográfica, así como con las de compañías internacionales, cuya actividad está relacionada con la producción y distribución de bienes de consumo (por ejemplo, en relación con el de los últimos planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad, las compañías elegidas dentro del grupo de comparación ("peer group") eran las siguientes: Ahold-Delhaize, Tesco, Carrefour, Jeronimo Martins, Cencosud, Colruyt, J Sainsbury, ICA, Casino y Sonae). Los resultados de estas revisiones hacen que el sistema retributivo de DIA se ajuste a los estándares de mercado, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

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 presta asesoramiento externo recurrente a la CNR. En el marco de dicho asesoramiento, Garrigues ha asesorado a DIA en la elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros (el "Informe"), correspondiente al ejercicio 2018.

Asimismo, el Grupo ha recurrido a Mercer para la elaboración de benchmarks retributivos.

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

07/02/2019

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

- Si
 No