

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A28164754

DENOMINACIÓN SOCIAL

DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

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

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

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de DIA está basada en los siguientes principios y fundamentos.

- Prudencia: el Consejo de Administración de DIA procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado;
- Compromiso: la política retributiva procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización;
- Vinculación a resultados: la política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración y 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 tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los criterios para el establecimiento de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, se recogen en los artículos 39 de los Estatutos Sociales y 32 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA, siendo diferentes para el caso de consejeros ejecutivos y no ejecutivos.

La aplicación de los principios antes descritos relativos al sistema de remuneración de los Consejeros de DIA en su condición de tales reúne las siguientes características:

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

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

En concreto, el mix retributivo en el caso de los consejeros no ejecutivos es el siguiente:

- La remuneración fija consiste 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 de sus Comisiones.
- La remuneración por el cargo de consejero se abona 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía, acciones que se entregan netas del ingreso a cuenta del IRPF que es a cargo del consejero.
- El número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de consejero se calcula por referencia al resultado de dividir el 50 por 100 de la retribución de cada Consejero entre una referencia de cotización que se corresponde con la media ponderada por volumen (en adelante, VWAP) de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos a la fecha en la que el Consejo aprueba el Informe Anual de Remuneraciones.
- Los consejeros (incluidos los ejecutivos) deben mantener la titularidad de las acciones que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.

En todo caso, la suma de la remuneración fija y las dietas no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. Para el ejercicio 2015, el importe máximo de la remuneración de los consejeros en su condición de tales se mantiene en 1.500.000 euros, importe aprobado por la Junta General de Accionistas en el pasado y que se mantiene vigente.

El sistema de remuneración del consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad está basado en la política retributiva de los altos directivos de DIA. Los principios y fundamentos generales del citado sistema son los siguientes: El resto del contenido de este apartado se recoge en el documento Anexo al presente Informe.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Los órganos de control que intervienen en la configuración de la política de remuneraciones de la Sociedad son el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones (en adelante, CNR). El Consejo de Administración de la Sociedad.

De conformidad con el artículo 31 de los Estatutos Sociales y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, corresponde al Consejo de Administración:

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

Adicionalmente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39.6 de los Estatutos Sociales y en el artículo 32.12 del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de DIA es el órgano competente para elaborar y difundir el informe anual de gobierno corporativo (IAGC) así como el presente informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros. Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De conformidad con el artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

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

En particular, son objeto de discusión en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las siguientes cuestiones:

- la determinación de los objetivos concretos a los que se vinculan los distintos esquemas de retribución variable anual o plurianual.
- la revisión de los niveles de concesión en el caso de sistemas de retribución variable, expresados como un múltiplo o un porcentaje de la retribución fija.
- la información sobre niveles y prácticas retributivas seguidas en compañías de referencia para Grupo DIA.

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad desempeña un importante papel en la elaboración del informe anual de remuneraciones de consejeros, llevando a cabo un proceso interno de preparación y asistencia, con el objetivo de asegurar el alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con la regulación en vigor.

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

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones era la siguiente: D. Pierre Cuilleret, consejero externo independiente, como Presidente, y D. Mariano Martín Mampaso, consejero externo independiente, y D. Nicolas Brunel, consejero externo dominical, como Vocal.

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

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 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en cuatro ocasiones, habiendo adoptado decisiones por escrito y sin sesión en una ocasión. En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones recurre a asesores externos para la evaluación del Consejo y la configuración de la política retributiva de sus consejeros, en particular, de los planes de incentivos a largo plazo, así como para la realización del presente Informe. La Sociedad ha contado con Mercer, Russell Reynolds y Garrigues como asesores externos en materia de remuneraciones.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Como se ha indicado en el apartado A.1, la Sociedad cuenta con un paquete retributivo diferenciado para Consejeros no ejecutivos y ejecutivos.

En el caso de Consejeros en su condición de tales:

- Para el ejercicio 2015 y sucesivos, el importe máximo de la retribución de los Consejeros en su condición de tales asciende a 1.500.000 euros.
- De dicho importe, la retribución fija de los miembros del Consejo de Administración de DIA, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, es de 1.055.000 euros, acordando el Consejo de Administración el siguiente desglose por cargos y responsabilidades:
 - Presidente del Consejo de Administración: 165.000 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).
- Para el año 2015 el Consejo ha aprobado el reparto de remuneración entre los distintos miembros del Consejo y las dos Comisiones. Esta cantidad se ajustará con ocasión de la incorporación o salida de Consejeros a lo largo del año y su distribución se realizará en proporción al tiempo de ejercicio en el cargo.
- Dentro del importe máximo aprobado por la Junta, los Consejeros percibirán en concepto de dieta 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a cada sesión de las Comisiones.

En el caso del Consejero ejecutivo:

El Consejero Delegado D. Ricardo Currás tiene derecho a percibir una remuneración fija, por el desempeño de funciones ejecutivas que, en el ejercicio 2015, el Consejo de Administración ha establecido en 600.000 euros.

Dicha retribución ha sido establecida por el Consejo de Administración con el asesoramiento de consultores externos (Russell Reynolds) en atención a la labor efectivamente desempeñada y la alta responsabilidad asumida por el Consejero ejecutivo. Además, el Consejo considera que, en las actuales condiciones y salvo circunstancias extraordinarias, esta remuneración fija se alinea debidamente con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional, valora adecuadamente el conocimiento del negocio, la dedicación y el alto compromiso demostrado por el Consejero ejecutivo como líder de la organización del Grupo DIA.

Asimismo, percibe, como retribuciones en especie, una póliza de seguro de vida, una póliza de seguro médico y el uso de un vehículo de compañía, que se detallan en el apartado A.10 siguiente.

La Sociedad incluye al Consejero ejecutivo en el complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, en virtud del cual, la Sociedad abona en metálico un importe equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales (que, a 31 de diciembre de 2014, estaba fijado en 12.000 euros anuales a partir de los 50 años de edad), con la obligación del empleado de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones.

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

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del

plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, con fecha 7 de diciembre de 2011, a la luz del informe y de la propuesta de la CNR, el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 – 2014 (en adelante, el Plan de Incentivos 2011-2014), en el que se incluye al Consejero ejecutivo de la Sociedad.

Plan de Incentivos 2011-2014:

El Plan de Incentivos 2011-2014 permite a sus beneficiarios percibir un incentivo (el Incentivo) liquidable en acciones de DIA, vinculado al cumplimiento de una condición de permanencia hasta 31 de diciembre de 2014, y fechas posteriores de entrega de acciones, así como al cumplimiento de determinadas “condiciones precedentes” y objetivos de negocio. Los objetivos de negocio están vinculados al resultado de Grupo DIA o de otro perímetro geográfico, y permiten medir, por un lado, la contribución al resultado corporativo del Grupo y, por otro, la contribución al resultado del perímetro de responsabilidad.

Verificadas las “condiciones precedentes”, el Incentivo a devengar se calcula partiendo de un incentivo base (el Incentivo Base), sobre el que se aplica (i) un objetivo inicial, de cuyo cumplimiento dependerá que se pueda percibir o no el incentivo derivado del Plan (ii) un ratio de presencia que refleja el cumplimiento de la condición de permanencia y, por último, (iii) un multiplicador en función de la evolución del indicador RTA (“Retorno Total del Accionista”), medido a lo largo del Plan, tomando como referencia para la medición del RTA las 15 sesiones posteriores al 23 de febrero de 2015. El Incentivo Base se corresponde con la retribución fija del beneficiario del ejercicio 2011.

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

El número máximo de acciones a entregar al Consejero ejecutivo se ha establecido en 432.514 acciones.

Del mismo modo, el Plan de Incentivos 2011-2014 incorpora un calendario de entrega diferida de las acciones. Para el caso del Consejero ejecutivo, las fechas de abono previstas son las inicialmente previstas, esto es antes del 30 de abril de 2015 (60% del número de acciones que corresponda), diciembre de 2015 (20% del número de acciones que corresponda) y septiembre de 2016 (20% restante del número de acciones que corresponda).

En el ejercicio 2015 el número de acciones a percibir por el Consejero ejecutivo se determinará a la finalización del periodo de referencia de las 15 sesiones bursátiles posteriores al 23 de febrero de 2015 antes mencionado.

Plan de Incentivos 2014-2016:

Tras la experiencia adquirida con el Plan de Incentivos 2011-2014, la Sociedad decidió en 2014 la puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos con la finalidad de dar continuidad a su política de retribuciones a largo plazo.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, con fecha 19 de marzo de 2014, a propuesta de la CNR, un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014 – 2016 (en adelante, el Plan de Incentivos 2014-2016 o LTIP 2014-2016) que incluye al Consejero ejecutivo de la Sociedad, y que fue presentado y aprobado en la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 25 de abril de 2014.

El Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014 – 2016 de DIA persigue los objetivos siguientes:

- Atraer y retener a quienes realicen una mayor aportación a los resultados de la Sociedad.
- Motivar a los partícipes para que obtengan unos resultados de explotación a largo plazo sólidos.

- Alinear la retribución de los directivos con los intereses de la Sociedad y de sus accionistas por lo que la duración (plurianual) y medición de los resultados se refiere.
- Acrecentar la participación del equipo directivo en el capital social de la empresa.
- Alinear el periodo de medición con el ciclo de negocio y la estrategia de la Sociedad.

Para conseguirlo, el Plan:

- Establece unos objetivos transparentes, exigentes y medidos a largo plazo (como mínimo a tres años).
- Incluye unas métricas y unas condiciones de devengo claramente vinculados a la consecución de unos objetivos financieros y operativos exigentes y que potencien el valor para los accionistas.
- Utiliza una única métrica operativa y el retorno para el accionista para ofrecer una visión más completa del rendimiento de la empresa.
- Establece para el equipo directivo, como parte de su retribución total, una remuneración basada en acciones, que está en consonancia con los intereses y objetivos de los accionistas a largo plazo.
- Difiere en el tiempo la entrega de una parte de las acciones para garantizar que no se abonan retribuciones sobre resultados incorrectos (reglas de "malus" y "clawback").
- Cumple con las exigencias de información sobre métricas empleadas a los accionistas institucionales.

El Plan consiste en una asignación de Restricted Stock Units ("RSUs") que permitirán a los partícipes recibir acciones de DIA en el futuro (las "Acciones"), sujeto a unas métricas determinadas y al retorno para el accionista. El número de RSUs asignadas depende del nivel de responsabilidad del partícipe en la organización. Cada RSU da derecho al partícipe a recibir una acción de DIA si se cumplen determinadas condiciones.

La Sociedad pretende proponer una nueva asignación conforme al Plan, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, cada dos años (la primera asignación se ha producido en 2014 y la siguiente asignación tendrá lugar en 2016, creando de ese modo ciclos solapados).

El resto del contenido de este apartado se recoge en el documento Anexo al presente Informe.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no tiene sistemas de ahorro a largo plazo para ninguno de sus consejeros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente Informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por DIA para el caso de terminación de funciones de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Condiciones esenciales que debe respetar el contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Consejero ejecutivo:

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero ejecutivo son, entre otros, los que se indican a continuación:

- Duración: indefinida.
- Plazo de preaviso: en el caso de dimisión o baja voluntaria, el Consejero ejecutivo deberá remitir comunicación escrita a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos tres meses de antelación a la fecha efectiva de la baja o dimisión.
- Por su parte, la Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación a la fecha efectiva del desistimiento.
- Indemnizaciones: el contrato del Consejero ejecutivo indica que tiene derecho a percibir una indemnización en caso de que la Sociedad decida extinguir su contrato y relación laboral y cualquier otra relación contractual, por cualquier razón que no sea despido disciplinario procedente declarado por la jurisdicción laboral, o en caso de extinción de su contrato y relación laboral por cambio en la titularidad de la Sociedad, equivalente a 45 días de salario por año de servicio (por el período comprendido entre el 24 de noviembre de 1986 y el 30 de abril de 2009), más ocho días de salario por año de servicio (por el período comenzado el 1 de mayo de 2009 y hasta la fecha de extinción del contrato y de la relación laboral) con el límite de su último salario bruto anual, con exclusión del salario en especie, las ganancias de capital o los ingresos obtenidos en virtud de la obtención o ejercicio de opciones sobre acciones o acciones gratuitas o en virtud de otros beneficios similares.
- Exclusividad: El contrato del Consejero ejecutivo incluye una condición de prestación de servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad, no pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades, salvo consentimiento previo expreso de la Sociedad.
- Permanencia: El contrato del Consejero ejecutivo no incluye cláusulas de permanencia o fidelización.
- No competencia: El actual contrato del Consejero ejecutivo no incluye cláusula de no competencia post-contractual.

Como consecuencia del proceso de adaptación a los requerimientos de la Ley 31/2014 por la que se ha modificado la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración revisará el contrato con el Consejero ejecutivo al objeto de incluir en él las modificaciones que se entiendan oportunas dentro del marco de la política de retribuciones de la Sociedad y de su normativa interna, que serán en su caso comunicadas debidamente en el Informe Anual de Remuneraciones del próximo año. A tal fin, entre dichos cambios el Consejo de Administración analizará la posibilidad de incluir un pacto de no competencia post contractual en los términos y condiciones comúnmente aplicables en empresas comparables a la Sociedad, pacto que en su caso será remunerado conforme estándares de mercado y en una cifra pendiente de ser fijada, pero que en base anual no superaría el importe de su retribución total.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe ningún caso de anticipo, crédito o garantía alguna entre compañías del Grupo DIA y sus administradores.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad mantiene un seguro de responsabilidad civil a favor de sus consejeros y directivos por importe máximo de cobertura de 25 millones de euros.

Adicionalmente, en relación con el consejero ejecutivo, 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, con una prima anual de 1.159 euros.
- Asume el coste de una póliza de seguro médico con una prima de 699 euros.
- Facilita el uso de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de la Compañía a este respecto, con un coste de 4.901 euros.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

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

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos distintos o adicionales a los descritos en el presente informe.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Grupo 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. Conforme al art. 38.4 del Reglamento del Consejo corresponde a la CNR:

- proponer al Consejo: (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y altos directivos y de las demás condiciones de sus contratos y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;
- analizar formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros ejecutivos y directivos 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 empleados de la Sociedad;
- velar por la observancia de la política retributiva establecida;
- asistir al Consejo en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los Consejeros y elevarle cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en su Reglamento.

De conformidad con el art. 31 de los Estatutos y el art. 5 del Reglamento del Consejo corresponde al Consejo la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y determinadas decisiones operativas, incluyendo:

- la aprobación de la política de retribuciones y evaluación del desempeño del equipo directivo.
- la política de control y gestión de riesgos, identificando los principales riesgos de la Sociedad y organizando los sistemas de control interno y de información adecuados.
- la aprobación de las cláusulas de indemnización del primer ejecutivo de la Sociedad así como del restante equipo directivo.
- la fijación de conformidad con los estatutos sociales y dentro de los límites que éstos establezcan de la política de retribuciones y de la retribución de los Consejeros a propuesta de la CNR.
- la fijación, en el caso de los Consejeros ejecutivos, de cualquier retribución adicional por funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Como resultado de lo anterior los sistemas retributivos de los Consejeros llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos:

- 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% de dicha remuneración fija se abona en forma de acciones de DIA.
- Todos los Consejeros (incluido la remuneración que por este concepto perciba el ejecutivo) 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 del Consejero ejecutivo, y se perciben por sus labores ejecutivas distintas de su condición de Consejero y con independencia de su remuneración como miembro de este.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos.

La Compañía entiende que la retribución fija de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, permite introducir medidas de flexibilidad en la retribución variable pudiendo llegar incluso a su supresión.

El Consejero ejecutivo participa también en el Plan de Incentivos 2011-2014 y en el Plan de Incentivos 2014-2016 (los Planes de Incentivos) vinculados igualmente al cumplimiento de un mix de determinados objetivos estratégicos de negocio e indicadores clave evaluados en un marco plurianual. Los Planes de Incentivos contribuyen a la alineación de intereses con los accionistas de Grupo DIA en la medida en que el importe a recibir al amparo de los mismos se vincula a la creación de valor para el accionista a través del indicador RTA y mediante su abono en acciones de la Sociedad. De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del Consejo, cuando establece que una parte importante de la retribución variable debe diferirse por un periodo de tiempo mínimo, los Planes de Incentivos incorporan un calendario de abono diferido que afecta al Consejero ejecutivo, produciéndose la entrega de acciones: (i) en el caso del Plan de Incentivos 2011-2014 no más tarde de abril de 2015 (60% del número de acciones que corresponda), diciembre de 2015 (20% del número de acciones que corresponda) y (ii) en el caso del Plan de Incentivos 2014-2016 las fechas de abono previstas son no más tarde del 30 de abril de 2017 (50% del número de acciones que corresponda) y enero de 2018 (50% del número de acciones que corresponda).

La falta de continuidad del Consejero ejecutivo en la Sociedad hasta cada una de las fechas de entrega por determinadas causas podrá determinar la posibilidad de no recibir más acciones al amparo de los Planes.

Cabe recordar que el Reglamento del Consejo de Administración establece, en relación con la remuneración variable las siguientes reglas de “malus” y “clawback”:

- De los conceptos variables de la remuneración una parte importante se aplazará por un período de tiempo mínimo para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento establecidas;
- la parte de la retribución sujeta al pago aplazado se determinará en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la retribución; y
- se incluirá una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

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

Para el periodo de vigencia de esta política el importe máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales se mantendrá sin variación.

El Consejo de Administración, a través de la CNR, revisa anualmente los objetivos e importes de los distintos esquemas de remuneración ya existentes, en particular, los aplicables a consejeros ejecutivos y equipo directivo en concepto de remuneración fija y variable, así como la participación en incentivos a largo plazo.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

No se prevén cambios al proceso de toma de decisiones descrito en el apartado A.2 de este Informe.

Con carácter anual la CNR revisa los criterios, importes y objetivos de la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración, así como la evaluación de su desempeño de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, con el objetivo de proponer al Consejo de Administración (y éste, a su vez, a la Junta cuando sea necesario) la adopción de los correspondientes acuerdos para el cumplimiento de la política y su adecuación de los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo.

Adicionalmente, la CNR participa en la elaboración del “Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros” previamente a su formulación por el Consejo de Administración que posteriormente se somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Ver apartado A. 13 anterior.

La Sociedad no tiene previsto establecer nuevos incentivos o modificar los ya existentes en esta materia y que han quedado descritos en el apartado A.13 anterior, sin perjuicio de la posibilidad de seguir contando con planes de incentivos plurianuales en el futuro.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Las características de la política retributiva aplicada en el ejercicio 2014 son las siguientes:

El importe percibido por los Consejeros en su condición de tales ascendió a 977.594 euros.

La remuneración en el ejercicio 2014 por este concepto ha sido la siguiente:

- D^a. Ana María Llopis Rivas: 108.969 euros de retribución en metálico y 39.999 euros en instrumentos financieros.
- D. Ricardo Currás de Don Pablos: 54.487,1 euros de retribución en metálico y 19.994,3 euros en instrumentos financieros.

- D. Julián Díaz González: 69.769,6 euros de retribución en metálico y 37.300,4 euros en instrumentos financieros.

- D. Richard Golding: 71.511,1 euros de retribución en metálico y 26.249,4 euros en instrumentos financieros.

- D. Mariano Martín Mampaso: 63.702,7 euros de retribución en metálico y 34.057,8 euros en instrumentos financieros.

- D. Pierre Cuilleret: 69.769,6 euros de retribución en metálico y 37.300,4 euros en instrumentos financieros.

- D^a. Rosalía Portela de Pablo: 54.487,1 euros de retribución en metálico y 19.994,3 euros en instrumentos financieros.

- D. Antonio Urcelay Alonso: 54.487,1 euros de retribución en metálico y 19.994,3 euros en instrumentos financieros.

- D. Nadra Moussalem: 63.702,7 euros de retribución en metálico y 34.057,8 euros en instrumentos financieros.

- D. Nicolas Brunel: 63.702,7 euros de retribución en metálico y 34.057,8 euros en instrumentos financieros.

Ascendiendo el total de las remuneraciones fijas percibidas por los Consejeros en el ejercicio 2014 a 977.594 euros. Los referidos instrumentos financieros son acciones de DIA.

- No se han abonado dietas a los Consejeros.

- La remuneración por el cargo de Consejero se ha abonado 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía.

- El número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de Consejero se ha calculado por referencia al resultado de dividir el 50 por 100 de la retribución de cada Consejero entre la media ponderada por volumen (en adelante, VWAP) de los precios de cierre de la acción de DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos al 20 de febrero de 2014 (incluido).

- Los Consejeros (incluido el Consejero ejecutivo) están obligados a mantener la titularidad de las acciones hasta el momento en que se produzca su cese como Consejero.

- En relación con el Consejero ejecutivo, durante el ejercicio 2014 éste percibió, además de las retribuciones de Consejero en su condición de tal, los siguientes importes fijos variables:

- Un componente fijo de 465.000 euros.

- Un componente variable de 417.150 euros.

Asimismo, en el ejercicio 2014, el Consejero ejecutivo estaba incluido como beneficiario en los Planes de Incentivos descritos en el apartado A.4 anterior.

- La diferencia de retribución de los Consejeros entre el ejercicio 2014 y el ejercicio 2013 (cuyo detalle se incluye en los cuadros incluidos en el apartado D.1 posterior) se debe al distinto valor de la acción entre el momento de la asignación (es decir, cuando se fija el número de acciones al que cada Consejero tendría derecho) y la fecha de exigibilidad y entrega de los instrumentos financieros.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RICHARD GOLDING	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NADRA MOUSSALEM	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO URCELAY ALONSO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIANO MARTÍN MAMPASO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NICOLAS BRUNEL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PIERRE CUILLERET	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	54	0	0	0	0	0	0	54	58
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	49	0	0	0	15	0	0	64	67
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	465	54	0	417	0	0	0	15	951	912
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	49	0	0	0	21	0	0	70	73

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	0	109	0	0	0	0	0	0	109	117
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	54	0	0	0	0	0	0	54	58
RICHARD GOLDING	0	54	0	0	0	17	0	0	71	77
NADRA MOUSALEM	0	49	0	0	0	15	0	0	64	67
NICOLAS BRUNEL	0	49	0	0	0	15	0	0	64	67
PIERRE CUILLERET	0	49	0	0	0	21	0	0	70	73

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA MARIA LLOPIS RIVAS

Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
7.648	5,23	40	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS

Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
3.823	5,23	20	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ
Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
7.132	5,23	37	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

RICHARD GOLDING
Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
5.019	5,23	26	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

MARIANO MARTÍN MAMPASO
Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.512	5,23	34	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

PIERRE CUILLERET
Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
7.132	5,23	37	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ROSALÍA PORTELA DE PABLO
Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
3.823	5,23	20	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ANTONIO URCELAY ALONSO
Remuneración fija en acciones 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
3.823	5,23	20	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

NADRA MOUSSALEM**Remuneración fija en acciones 2014**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.512	5,23	34	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

NICOLAS BRUNEL**Remuneración fija en acciones 2014**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.512	5,23	34	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable	No aplicable
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	1	No aplicable	No aplicable

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD GOLDING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NADRA MOUSALEM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICOLAS BRUNEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PIERRE CUILLERET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ROSALÍA PORTELA DE PABLO												
No aplicable												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable				
Condiciones: No aplicable												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable	
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable												

MARIANO MARTÍN MAMPASO												
No aplicable												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable				
Condiciones: No aplicable												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable	
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable												

RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ANA MARIA LLOPIS RIVAS

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ANTONIO URCELAY ALONSO

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

RICHARD GOLDING

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

NADRA MOUSSALEM

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

NICOLAS BRUNEL

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

PIERRE CUILLERET

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	54	20	0	74	0	0	0	0	74	83	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	64	34	0	98	0	0	0	0	98	110	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	951	20	0	971	0	0	0	0	971	937	1
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	70	37	0	107	0	0	0	0	107	120	0
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	109	40	0	149	0	0	0	0	149	168	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	54	20	0	74	0	0	0	0	74	83	0
RICHARD GOLDING	71	26	0	97	0	0	0	0	97	110	0
NADRA MOUSSALEM	64	34	0	98	0	0	0	0	98	110	0
NICOLAS BRUNEL	64	34	0	98	0	0	0	0	98	110	0
PIERRE CUILLERET	70	37	0	107	0	0	0	0	107	120	0
TOTAL	1.571	302	0	1.873	0	0	0	0	1.873	1.951	1

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

La retribución variable anual aplicada al Consejero ejecutivo tiene en cuenta la consecución de determinados objetivos cuantitativo y cualitativos de negocio con impacto directo en los resultados de la Sociedad.

La remuneración variable correspondiente al ejercicio 2014, teniendo en cuenta la consecución de objetivos correspondiente a dicho ejercicio, ascendió, finalmente, a 375.394,5 euros (a percibir en el ejercicio 2015), lo que representa un 80,73% de la remuneración fija.

La retribución variable ha sido establecida por el Consejo de Administración en atención a los excelentes resultados obtenidos por el Grupo bajo el liderazgo del Consejero ejecutivo. Para ello, se han ponderado de forma exhaustiva los distintos objetivos cuantitativos establecidos, tanto en términos de cuota de mercado, EBITDA, días de stock y evolución de ventas, como a nivel cualitativo e individual.

D.3 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	382.393.404	58,73%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	24.184.333	6,32%
Votos a favor	358.200.129	93,67%
Abstenciones	8.942	0,00%

E 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.

El presente informe recoge la política retributiva de la Sociedad para los miembros de su Consejo de Administración, que ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece la obligación para las sociedades cotizadas de elaborar un Informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros siguiendo los contenidos, formatos y estructura que desarrollan la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, y la Circular 4/2013 de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros debe aprobarse por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, en caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.

En aplicación de lo dispuesto en la referida disposición transitoria, este informe ha sido aprobado, a propuesta del Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 20 de febrero de 2015, a los efectos de su sometimiento a votación, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, como punto separado del orden del día, dándose así por cumplido, de aprobarse el presente informe por la Junta General de accionistas, lo establecido el mencionado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. La política de remuneraciones incluida en el presente informe mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquél en que haya sido aprobada por la junta general.

La presente política ha sido aprobada por el Consejo de Administración teniendo en cuenta los cambios legales incluidos en la referida LSC, cumpliendo así las disposiciones relativas a la remuneración de los consejeros previstas en la LSC. Esta política ha sido aprobada teniendo en cuenta la normativa interna de la Sociedad (Estatutos y Reglamento del

Consejo de Administración) vigentes en la fecha de aprobación de dicha política. En la medida en que la normativa interna de la Sociedad sea objeto de modificaciones para adaptarse a las previsiones de la LSC (que se propondrán a la próxima Junta de Accionistas), la presente política se modificará consecuentemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2015.

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

Sí

No

Anexo 1

ANEXO AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE DIA

Continuación apartado A.1

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable del consejero ejecutivo se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de DIA, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener una adecuada solvencia y situación financiera.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de DIA, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La política retributiva está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Compañía, 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.

En este sentido, además de la remuneración percibida como Consejero en su condición de tal, el paquete retributivo del consejero ejecutivo, en el ejercicio 2015, D. Ricardo Currás de Don Pablos, que ocupa el cargo de Consejero Delegado, se compone, de:

- Una retribución fija que, en 2015, asciende a 600 miles de euros que tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- Un “bonus target” o bono de referencia que (en 2015) es equivalente al 100 por 100 de la retribución fija para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos. Dado que el sistema de retribución variable anual puede oscilar entre el 0 por 100 y el 200 por 100 del “bonus target”, la retribución variable anual del consejero ejecutivo puede teóricamente alcanzar desde un 0 por 100 hasta el 200 por 100 de la retribución fija.
- Determinadas retribuciones en especie adicionales que se detallan en el apartado A.10 del Informe Anual de Remuneraciones.
- La participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 - 2014 que se describe en el apartado A.4 del Informe Anual de Remuneraciones, vinculado a condiciones y objetivos estratégicos del periodo 2011–2014 y liquidable en acciones en los ejercicios 2015 y 2016.
- La participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014-2016 que se describe en el apartado A.4 siguiente, consistente en la asignación de Restricted Stock Units (RSUs), que le permitirán recibir acciones de DIA en los ejercicios 2017 y 2018 sujeto a determinadas condiciones y objetivos estratégicos del periodo 2014 – 2016.

Continuación apartado A.4

La descripción de las métricas del Plan 2014-2016 es la siguiente:

- Minimum Operational Performance (“MOP”): Al comienzo de cada asignación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014 – 2016, el Consejo estableció un nivel de MOP basado en su mejor valoración de las especificidades y retos de la Sociedad, las tendencias del mercado y la evolución de los competidores. Si se cumple el MOP, un número mínimo de RSUs se convertirá en acciones de DIA. En concreto, el MOP se sitúa en un EBITDA Ajustado Acumulado de 1.861 m € para el período

2014 – 2016, tras el ajuste realizado por la Sociedad por la salida del Grupo DIA Francia y la adquisición de El Árbol.

- Retorno Total para el Accionista (“TSR”): Siempre y cuando se cumpla el MOP, las RSUs iniciales se convertirán en acciones de DIA, de acuerdo con el TSR obtenido. El TSR del Plan se medirá tomando las cotizaciones medias ponderadas de la acción de DIA correspondientes a las 15 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de convocatoria por parte del Consejo de Administración de la Junta General de Accionistas que aprobó el Plan (esto es, anteriores al 19 de marzo de 2014), así como las cotizaciones medias ponderadas de las 15 sesiones bursátiles siguientes a la fecha de comunicación de los resultados del ejercicio 2016 (desde marzo de 2014 a abril de 2017).
- Exclusivamente para el CEO y CCO, se exigirá además como condición necesaria para percibir acciones al amparo del Plan las siguientes condiciones adicionales: Las condiciones aplicables son el CAPEX Acumulado y unos Costes No Recurrentes Acumulados medidos durante el periodo 2014-2016. Si se rebasan los niveles del CAPEX Acumulado del periodo 2014-2016 (1.492,9 millones de euros) o los Costes No Recurrentes Acumulados del periodo 2014-2016 (178,6 millones de euros), no se efectuará entrega alguna de acciones al CEO y CCO con arreglo al Plan.

El peso de cada una de las citadas métricas sobre las RSUs inicialmente asignadas al consejero ejecutivo es de:

- Un 20% en el caso del MOP y;
- un 80% en el TSR.

El EBITDA ajustado es un parámetro interno de medición de los beneficios de explotación de la Sociedad.

El Consejo ha establecido un nivel de consecución del EBITDA ajustado que contribuye a la sostenibilidad del Plan y evita entregas basadas exclusivamente en el comportamiento del TSR en el mercado.

Por tanto, el nivel de EBITDA estipulado en el Plan fija un MOP que actúa como condición para el acceso de todos los partícipes a la retribución. El nivel de MOP se introduce para que todas las entregas de acciones efectuadas al amparo de este Plan sean aceptables para los accionistas, una vez alcanzado un nivel de rendimiento de explotación mínimo.

En caso de no alcanzarse el umbral de MOP, no se efectuará ninguna entrega de acciones en virtud del Plan, con independencia de cuál sea la situación en lo concerniente al valor para los accionistas.

El nivel de MOP equilibra y compensa la utilización de otros indicadores del valor para los accionistas, como es el TSR.

Ese nivel de MOP es un objetivo mínimo inferior a los objetivos de EBITDA, más ambiciosos, que integran los planes estratégicos más amplios del Grupo.

Al objeto de evaluar el MOP, el EBITDA Ajustado Acumulado constituye la mejor aproximación para determinar el nivel mínimo solicitado a los partícipes en concepto de rendimiento de explotación, además de constituir la herramienta más sencilla de seguir para los partícipes.

El valor establecido para el periodo de tres años del Plan es equivalente a una tasa de crecimiento anual compuesto del 3% de EBITDA Ajustado (cifras calculadas considerando los tipos de cambio del ejercicio fiscal 2013), que se considera adecuado.

Al evaluar el umbral de MOP, se ha tenido en cuenta el actual plan de negocios y entorno económico, así como las referencias a otras compañías del sector minorista y otros sectores; en todo caso, dicho nivel de MOP debe ser considerado un mínimo.

Igualmente, se ha tenido en cuenta el hecho de que en los últimos años la Sociedad ha aumentado su beneficio de explotación, beneficio neto y EPS más rápido que su EBITDA, y se espera que esta tendencia continúe en el contexto actual.

El EBITDA Ajustado Acumulado del Grupo, a efectos del Plan, indica el beneficio de explotación tras volver a añadir las cantidades correspondientes a los conceptos de depreciación y amortización, y el de determinados costes no recurrentes, e incluye todos aquellos elementos de la rentabilidad de la Sociedad sobre los cuales pueden ejercer su control los directivos de la Sociedad.

Se reconoce el interés de los accionistas en el crecimiento de los ingresos y la importancia de la “calidad” del crecimiento del EBITDA. Incluso si no hubiera crecimiento específico de ventas o métricas “like for like”, la calidad del crecimiento del EBITDA se reflejará en última instancia en el precio de la acción de la Sociedad y por tanto impactará en el TSR que es la métrica más importante del Plan.

En relación con el uso de la métrica TSR, es necesario recordar que la remuneración de los directivos debe estar en consonancia con el rendimiento de la empresa y las variaciones del valor a largo plazo de las acciones de la sociedad.

Los accionistas muestran una preferencia clara por las métricas financieras vinculadas a la creación de valor. En ese sentido, el TSR es la métrica más utilizada en los planes de incentivos basados en acciones establecidos por las empresas.

En España, y de acuerdo con el análisis llevado a cabo, muchas sociedades cotizadas actualmente se sirven del TSR como métrica en sus planes de incentivos basados en acciones.

El TSR a efectos del Plan, mide la evolución del valor de las acciones de DIA durante el período de medición asumiendo que los dividendos u otros pagos en efectivo son reinvertidos en acciones adicionales de DIA en la fecha de pago.

El Plan utiliza, por tanto, el TSR como indicador absoluto de la creación de valor, es decir, sin contrastar la evolución del TSR de DIA con la de un determinado grupo de empresas comparables (“peers”). Ello se debe a las razones siguientes:

- Por la dificultad para identificar empresas equiparables a DIA por su tamaño, admisión a cotización bursátil, naturaleza de los formatos, presencia geográfica, exposición al riesgo, etc.
- Los distribuidores de alimentación minoristas europeos suelen tener una gran dependencia de sus mercados nacionales y están sujetos al riesgo país, por lo que resulta difícil establecer un grupo de comparables.
- La elección de un grupo imperfecto de “comparables” crearía incertidumbres ineficientes para la gestión, vinculadas al riesgo específico del mercado español.
- En el mercado español se pueden encontrar grupos de “comparables” adecuados, y se utilizan, en determinados sectores (como el de las comunicaciones globales, o la banca y las finanzas); no obstante, en el mercado de la alimentación minorista en el Ibex-35 no hay sociedades comparables por el sector, o aquellas que podrían ser comparables por sectores (como es el caso de Mercadona) no cotizan en bolsa.
- Por lo que respecta a otros mercados, las sociedades que podrían ser comparables con DIA por el sector (como Jeronimo Martins, Colruyt, Carrefour, Casino, Tesco, Sainsbury, Morrisons y otros) apenas coinciden en los formatos o mercados geográficos en los que opera el Grupo, por lo que no constituyen grupos de “comparables” muy eficaces.
- Asimismo, de acuerdo con las mejores prácticas en materia retributiva, el indicador del TSR relativo debe ser condicionado al riesgo para tener en cuenta los diferentes perfiles de riesgo de las empresas incluidas en la muestra.

De acuerdo con todo lo expuesto anteriormente, el Consejo de Administración estableció que la manera más adecuada de reflejar la creación de valor de la empresa pasa por utilizar esta métrica de medición en términos absolutos.

En todo caso, una vez más, la existencia de un nivel mínimo previo de rendimiento de explotación para poder acceder al incentivo (MOP) mitiga en parte la ausencia de una medida relativa de rendimiento financiero.

En el marco del Plan, el TSR Absoluto Anual puede oscilar entre el 0% y el 15%, medido a lo largo del período comprendido entre marzo de 2014 y abril de 2017.

La banda de TSR del Plan representa una reducción sobre la banda de TSR del actual plan de incentivos (10% – 30%). Esa reducción está justificada por el hecho de que el TSR del actual esquema de incentivos en vigor está basado en un precio de salida que fue un “precio técnico” derivado de la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad y no recogía totalmente el valor de mercado de la Sociedad. Por ello, una cifra de TSR anual = 15%, a los precios de negociación actuales, representa un ambicioso objetivo de creación de valor que alinea los intereses de los accionistas con el de los directivos y que está en línea con las expectativas de los inversores.

El TSR utilizado en el nuevo Plan sirve de esta manera para alinear mejor la política retributiva global de la Sociedad con los niveles retributivos de las sociedades cotizadas españolas de su tamaño.

De acuerdo con lo anterior, el número de acciones a recibir a la finalización del Plan se calcula partiendo de un número de unidades asignadas, sobre el que se aplica la suma resultante de (i) un coeficiente referido al umbral de MOP (y CAPEX Acumulado y Gastos Extraordinarios de Grupo DIA en el caso del CEO y CCO) y (ii) un coeficiente referido al TSR Anual expresado como un porcentaje.

El número final de acciones a entregar podría verse minorado en función del número de días que el participante haya efectivamente trabajado para Grupo DIA durante la vigencia del Plan (“Ratio de Presencia”).

El número máximo de acciones a entregar al consejero ejecutivo se ha establecido en 378.762 acciones.

Del mismo modo, el Plan de Incentivos incorpora un calendario de entrega diferida de las acciones. Las fechas de abono previstas son: no más tarde del 30 de abril de 2017 (50% del número de acciones que corresponda), y enero de 2018 (50% del número de acciones que corresponda).

Sistemas de primas anuales (“bonus anual”)

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

Los criterios objetivos a utilizar en el cálculo de la remuneración variable anual pueden incluir entre otros:

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

adquisiciones, refuerzo de la organización interna, calidad de las relaciones con los *stakeholders*), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 30 %.

En el caso del consejero ejecutivo, la fijación de los importes del “bonus target”, los objetivos así como la evaluación del desempeño recae en el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. En función del grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y de la valoración de los objetivos particulares, la retribución variable anual del consejero ejecutivo puede variar entre el 0% y el 100 % de la retribución fija. Para el ejercicio 2015, el Consejo ha establecido, para el consejero ejecutivo, un “bonus target” o bono de referencia del 100 % de la retribución fija de 2015, lo que supone que la retribución variable, a percibir en el ejercicio 2016, puede teóricamente oscilar entre el 0% y el 200 % de la retribución fija 2015.

Los parámetros fundamentales del sistema de retribución variable anual fueron revisados anualmente por la CNR, habiéndose concluido que son los adecuados para medir la contribución del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, a los resultados de Grupo DIA.

Anexo 2

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

ÍNDICE

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

1. Introducción: Marco normativo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Régimen transitorio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Normativa interna de DIA

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

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

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

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

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

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

- “(…)
3. *Serán competencia de la comisión de nombramiento y retribuciones, en todo caso, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el consejo de administración:*
(…)
(f) *proponer al consejo de administración (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y de las demás condiciones de sus contratos y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;*

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

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

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

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

(...)”

- (a) *proponer al consejo de administración (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y de las demás condiciones de sus contratos y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;*
- (b) *analizar, formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y miembros del equipo directivo y a otros miembros del personal de la Sociedad;*
- (c) *velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;(i) con carácter general, supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad.*
- (d) *informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la junta general de accionistas; y*
- (e) *asistir al consejo en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el presente reglamento.*

(...)”

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

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

2.2 Normativa Interna de DIA

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

“Artículo 39.- Retribución de los consejeros

1. *La retribución de los consejeros consistirá en una asignación mensual fija y en dietas de asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones. El importe máximo de las retribuciones a satisfacer por la Sociedad a sus consejeros por tales conceptos, será el que a tal efecto determine la junta general de accionistas, que se mantendrá en vigor hasta tanto no se acuerde su modificación.*
2. *El consejo de administración, dentro del límite fijado por la junta general de accionistas, fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los consejeros, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de:*
 - (a) *su pertenencia o no a órganos delegados del consejo;*
 - (b) *los cargos que ocupe en el mismo o, en general,*
 - (c) *su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.*
3. *Las retribuciones previstas en los apartados anteriores, derivadas de la pertenencia al consejo de administración, serán compatibles e independientes de las demás percepciones profesionales o laborales que puedan corresponder a los consejeros por el desempeño de labores ejecutivas o de asesoramiento distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que resulte aplicable.*

4. *Los consejeros ejecutivos podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos referenciados a su cotización.*

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

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

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

(...)”.

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

“Artículo 32.- Retribución de los consejeros

“(...

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

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

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

- (a) *estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles;*

- (b) *promover la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo y abarcar criterios no financieros, como el cumplimiento de las normas y procedimientos, que sean adecuados para la creación en la Sociedad de valor a largo plazo;*
 - (c) *cuando se paguen, una parte importante se aplazará por un período de tiempo mínimo, para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento establecidas;*
 - (d) *la parte de la retribución sujeta al pago aplazado se determinará en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la retribución; y*
 - (e) *respecto a los acuerdos contractuales suscritos con los consejeros, se incluirá una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.*
7. *Los pagos por resolución de contrato no superarán un importe establecido equivalente a dos años de la remuneración fija anual y no se abonarán cuando la resolución del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento.*
8. *Respecto a los consejeros externos, el consejo adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que su retribución, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las comisiones, se ajuste a los siguientes criterios:*
- (a) *el consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad;*
 - (b) *el importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia; y*
 - (c) *el consejero externo debe quedar excluido de las remuneraciones mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, así como de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro. La limitación anterior no alcanzará a las remuneraciones mediante entrega de acciones, cuando ésta se condicione a que los consejeros externos mantengan las acciones hasta su cese como consejeros.*

9. *Los consejeros tendrán derecho al pago de los gastos de viaje justificados en que hayan incurrido para la asistencia a las sesiones del consejo de administración o de sus comisiones.*
10. *La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.*
(...)”.

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

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

3.1 Principios y Fundamentos

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

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

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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

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

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

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

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

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

3.3 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

5.1 Remuneración fija

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

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

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

5.2 Remuneración variable

5.2.1 Remuneración variable anual

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

Los objetivos de la remuneración variable anual son:

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

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

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

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

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

5.2.2 Retribución variable a largo plazo

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

(a) Plan de incentivos 2011-2014

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

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

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

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

(b) Plan de Incentivos 2014-2016

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

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

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

Para conseguirlo, el Plan:

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

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

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

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

5.3 Previsión social

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

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

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

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

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

5.4 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo son los que se indican a continuación:

- Duración: indefinida.
- Plazo de preaviso: en el caso de dimisión o baja voluntaria, el consejero ejecutivo deberá remitir comunicación escrita a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos tres meses de antelación a la fecha efectiva de la baja o dimisión.

Por su parte, la Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación a la fecha efectiva del desistimiento.

- Indemnizaciones: el contrato del consejero ejecutivo indica que tiene derecho a percibir una indemnización en caso de que la Sociedad decida extinguir su contrato y la relación laboral ordinaria junto con y cualquier otra relación contractual, por cualquier razón que no sea despido disciplinario procedente declarado por la jurisdicción laboral, o en caso de extinción de su contrato y relación laboral por cambio en la titularidad de la Sociedad, equivalente a 45 días de salario por año de servicio (por el periodo comprendido entre el 24 de noviembre de 1986 y el 30 de abril de 2009), más ocho días de salario por año de servicio (por el periodo comenzado el 1 de mayo de 2009 y hasta la fecha de extinción del contrato y de la relación laboral) con el límite de su último salario bruto anual, con exclusión del salario en especie, las ganancias de capital o los ingresos obtenidos en virtud de la obtención o ejercicio de opciones sobre acciones o acciones gratuitas o en virtud de otros beneficios similares.
- Exclusividad: El contrato del consejero ejecutivo incluye una condición de prestación de servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad, no

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

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

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

5.5 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

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

6. Aplicación de la política

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

7. Vigencia de la política de retribuciones

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