



INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
DE DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.
EJERCICIO 2017

I. Introducción

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la sociedad DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (“**DIA**” o la “**Sociedad**”) ha elaborado el presente informe anual de actividades, con objeto de evaluar su funcionamiento y organización durante el ejercicio 2017, y en el que destacan las principales incidencias que, en su caso, hayan surgido en relación con las funciones que le son propias.

El presente informe se prepara en cumplimiento de los artículos 6.2 y 39.9 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA y de conformidad con las recomendaciones de buen gobierno corporativo de las sociedades cotizadas. Asimismo, este informe cumple con lo previsto en el artículo 529 nonies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), que prevé la obligación de que el Consejo de Administración evalúe anualmente el funcionamiento de sus comisiones, a partir del informe emitido por cada una de ellas y, en este caso en particular, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Este informe será puesto a disposición de accionistas e inversores a través de la página *web* de la sociedad (www.diacorporate.com) desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

II. Composición

Según los artículos 42 de los Estatutos Sociales y 39 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por consejeros externos o no ejecutivos exclusivamente, en su mayoría independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco. Los miembros de esta Comisión serán nombrados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Se procurará que los miembros de esta Comisión tengan conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar. A estos efectos, se valorarán positivamente tanto los conocimientos y la experiencia profesional acumulados en el desempeño de funciones directamente asociadas a dichas materias, como aquellos conocimientos y experiencia que sean el resultado del desempeño de funciones y responsabilidades de gestión y ejecutivas que, entre otras, afecten de manera significativa a las referidas materias (por ejemplo, como consejeros delegados, primeros ejecutivos o altos directivos con responsabilidad de supervisión y control sobre las áreas de recursos humanos, gobierno corporativo, políticas de remuneración, etc.).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones designará de su seno un presidente, que deberá ser un consejero independiente. El presidente será sustituido cada cuatro años y podrá ser reelegido una vez transcurrido el plazo de un año desde su cese.

Cuando la Comisión así lo solicite, los miembros del Consejo de Administración, del equipo directivo y del personal de la Sociedad estarán obligados a asistir a las sesiones de esta Comisión y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que dispongan. Además, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones, podrá recabar asesoramiento de expertos externos.



La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al cierre del ejercicio 2017, ha sido la siguiente:

Nombre del Consejero	Tipo de Consejero	Puesto en la Comisión
D. Mariano Martín Mampaso	Externo independiente	Presidente
D. Antonio Urcelay Alonso	Otro externo	Vocal
Dña. Angela Spindler	Externo independiente	Vocal

D. Mariano Martín Mampaso fue nombrado consejero y miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de DIA el 5 de julio de 2011. Fue reelegido como vocal de la Comisión el 19 de marzo de 2014 y como consejero de DIA el 25 de abril de 2014 y el 28 de abril de 2017, fecha esta última en la que también resultó reelegido como vocal de la Comisión.

Con fecha 28 de abril de 2017, el Sr. Martín fue reelegido como presidente de la Comisión, cargo que desempeñaba desde mayo de 2015, por un plazo de un año.

El Sr. Martín es licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid. Se incorporó en 1976 a Procter & Gamble, donde permaneció durante 33 años, desarrollando distintas responsabilidades en España e internacionalmente. En junio de 2009, se retiró de su cargo como Presidente mundial de ventas de la compañía. Ha sido miembro del Consejo de Administración de la Asociación Española de Codificación Comercial (AECOC), del Consejo de Gobierno de GS1 US, del Consejo Ejecutivo de Global Commerce Initiative y del Consejo de Administración de Zinkia Entertainment, S.A.

D. Antonio Urcelay Alonso fue nombrado consejero el 5 de julio de 2011, reelegido como tal el 25 de abril de 2014 y el 28 de abril de 2017. Asimismo, fue elegido miembro de la Comisión el 25 de junio de 2015 y reelegido con fecha 28 de abril de 2017.

El Sr. Urcelay es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. En su trayectoria profesional ha ocupado, entre otros, los siguientes cargos: trabajó en el departamento de marketing de Procter & Gamble, fue Director General de Ahold España, ejerció como abogado en el despacho J. y B. Cremades, fue Director General de la cadena de supermercados Digma, S.A. y, posteriormente, de Leche Pascual, S.A. En 1996 se incorporó a Toys R Us, donde ha ocupado diversas responsabilidades en España e internacionalmente. Desde 2013 y hasta junio de 2015, fue Presidente del Consejo de Administración de Toys R Us Inc. y Consejero Delegado con responsabilidad sobre el total de los negocios de la compañía en el mundo. En 2016 fue miembro del Consejo de Administración de Tuc Tuc, S.L. y desde 2016 es miembro del Consejo de Administración de las siguientes sociedades: Calidad Pascual, S.A., Corporación Empresarial Pascual, S.L. y Kipenzi, S.L.

Dña. Angela Spindler fue nombrada consejera el 15 de febrero de 2016 por cooptación y fue ratificada en su cargo por la Junta General el 22 de abril de 2016, fecha en la que también fue elegida miembro de la Comisión por decisión del Consejo.

La Sra. Spindler es licenciada en Psicología por la Universidad de Manchester. En 1983, la Sra. Spindler comenzó su carrera trabajando en el área de ventas y marketing en distintas empresas tales como Cadbury Plc., Coca Cola Schweppes Beverages Ltd. y Pedigree Masterfoods. Posteriormente, la Sra. Spindler ha ejercido competencias de dirección ejecutiva



y de operaciones de negocio en Asda Stores, Ltd., desde 1997 a 2007, y en Debenhams, Plc. en 2008. Asimismo, de 2009 a 2013 la Sra. Spindler ha ejercido el cargo de Consejera Delegada de The Original Factory Shop, Ltd. Actualmente, es Consejera Delegada de N Brown Group PLC y, también, responsable de su sociedad operativa JD Williams & Company Limited.

Como Secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones actúa D. Ramiro Rivera Romero, que tiene el cargo de Secretario no consejero del Consejo de Administración de la Sociedad; y como Vicesecretario no miembro de dicha Comisión, actúa D. Miguel Ángel Iglesias Peinado, Vicesecretario no consejero del Consejo de Administración y Director de la Asesoría Jurídica y responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo de la Sociedad.

A la luz de lo anterior, y al estar compuesta por dos consejeros independientes y por otro consejero externo, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de diciembre de 2017 se ajusta a lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cumple con lo previsto en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital y con las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en febrero de 2015 (el “**Código de buen gobierno**”), que proponen (en particular, la Recomendación 47ª) que el presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sea un consejero independiente y que la mayoría de sus miembros sean consejeros independientes para garantizar la imparcialidad y objetividad de criterio.

III. Funciones y tareas desarrolladas durante el ejercicio 2017

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de sus funciones previstas en los artículos 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, 42 de los Estatutos Sociales y 39 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, ha desarrollado durante el ejercicio 2017 las funciones que tiene asignadas, que, entre otras, han sido las siguientes:

1. Evaluar las competencias, conocimientos, experiencia y nivel de dedicación que deben concurrir en los miembros del Consejo de Administración

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha continuado con su evaluación periódica de las competencias, conocimientos, experiencia y nivel de dedicación que deben concurrir en los miembros del Consejo de Administración.

Como parte de dicho proceso, la Comisión ha coordinado el proceso anual de evaluación del desempeño, calidad y eficiencia del Consejo de Administración, como órgano colegiado, y la evaluación de la labor desempeñada por el primer ejecutivo de la Compañía, el Consejero Delegado, D. Ricardo Currás de Don Pablos, y por la Presidenta del Consejo de Administración, Dña. Ana María Llopis, así como de las propias comisiones. Ello se enmarca dentro de la política de cumplimiento de la previsión recogida en el artículo 529 nonies de la Ley de Sociedades de Capital y a la Recomendación 36ª del Código de buen gobierno.

Respecto al ejercicio 2016, dicha evaluación fue efectuada a lo largo de un periodo finalizado con ocasión de la sesión celebrada el 22 de febrero de 2017, cuando se acordó dar por finalizada y aprobada de manera satisfactoria la evaluación del Consejo en los términos del artículo 6 del Reglamento del Consejo y elevar las conclusiones del informe al Consejo de Administración. En el curso de la misma, se procedió a un análisis pormenorizado del perfil que, tanto como colectivo, como de manera individual, presentaba el Consejo así como de las necesidades específicas a la luz de las características propias del negocio del Grupo DIA, de



su implantación geográfica presente y futura, de las exigencias definidas por su plan estratégico y de los nuevos desafíos planteados por la evolución digital. Este análisis ha concluido con la identificación de las capacidades (*skills*) que el Consejo debería poseer y ha permitido identificar las áreas de mejora para el Consejo, lo que a su vez ha propiciado que los procesos de selección completados durante 2016 y 2017 fueran encaminados de manera activa hacia la identificación de los candidatos idóneos para contribuir a la mejora general del funcionamiento del Consejo y al incremento del valor generado por el Consejo para el Grupo.

En este sentido, se entiende que las capacidades relativas a la experiencia y el conocimiento en

1. administración y gestión de recursos comerciales y nuevos modelos de explotación comercial en mercados internacionales,
2. el entorno digital y en el aprovechamiento de las oportunidades presentadas por la revolución tecnológica,
3. la gestión eficiente de las cadenas de valor en los mercados de distribución retail, y
4. la gestión contable, financiera y de gestión de riesgos

han resultado notablemente reforzadas como fruto de las incorporaciones efectuadas en los últimos dos años (Sras. Spindler y Garaña; Sres. Nin y de la Cierva).

Por lo que se refiere al recientemente finalizado ejercicio 2017, dicha evaluación fue efectuada a lo largo de un periodo finalizado con ocasión de la sesión celebrada el 19 de febrero de 2018, cuando se acordó dar por finalizada y aprobada de manera satisfactoria la evaluación del Consejo en los términos arriba señalados.

2. Informar y elevar al Consejo las propuestas relativas al nombramiento de un nuevo vicepresidente con el rango de “primero”

El Consejo ha valorado positivamente en este ejercicio la designación, dentro de las facultades concedidas bajo el artículo 12 del Reglamento del Consejo, de un vicepresidente del Consejo de Administración con el rango de “primero”.

El objetivo de la introducción de esta nueva vicepresidencia, cuya conveniencia fue advertida con ocasión de la evaluación del desempeño del Consejo y de su presidencia durante el ejercicio 2016, es el refuerzo de las áreas de representación institucional y relaciones con los inversores, proveedores y empleados, permitiendo un reparto más racional de las numerosas tareas desarrolladas hasta la fecha por la Presidenta del Consejo de Administración y por el vicepresidente designado hasta entonces, que ha pasado a ser vicepresidente segundo.

A la luz de lo anterior, con fecha 21 de marzo de 2017, los miembros de la Comisión acordaron elevar al Consejo la propuesta de designación de una nueva vicepresidencia del Consejo de Administración (con el rango de primera), y de designar a D. Richard Golding como vicepresidente primero del Consejo de Administración de DIA.

3. Informar y elevar al Consejo la propuesta de reelección de ciertos consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con fecha 23 de marzo de 2017, acordaron informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la reelección de D. Antonio Urcelay Alonso como consejero, con la categoría de “otro consejero externo”. Asimismo se propuso al Consejo de Administración la reelección de D. Richard Golding y de D. Mariano Martín Mampaso, así como la ratificación y reelección de D. Borja de la Cierva



Álvarez de Sotomayor y de Dña. María Luisa Garaña Corces, todos ellos con la categoría de “independientes”.

Para el informe favorable y para las propuestas anteriores, se analizaron en detalle tanto las contribuciones efectuadas a lo largo de su mandato por los Consejeros afectados, como su posicionamiento y aptitud para seguir aportando valor y desempeñando sus labores, concluyendo finalmente que la reelección de los Consejeros reforzaría las capacidades del Consejo.

4. Reelegir al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con fecha 28 de abril de 2017, decidieron reelegir como Presidente de la misma, por el plazo de un año, a D. Mariano Martín Mampaso.

5. Informar las propuestas de promoción de miembros de la alta dirección de la Sociedad y de la modificación de las condiciones básicas de sus contratos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizó las razones y motivos de la propuesta para la aprobación de la promoción y la consiguiente revisión y modificación del estatus y remuneración de dos altos directivos de la Compañía.

Tomando en consideración el desempeño de las funciones de los directivos y tras escuchar el informe del Consejero-Delegado, así como los objetivos alcanzados y su sobresaliente evolución, la Comisión acordó la elevación al Consejo de la referida propuesta.

6. Supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés

En su reunión celebrada el 22 de febrero de 2017, la Comisión examinó la situación personal y profesional de todos y cada uno de los Consejeros y, a la luz de las circunstancias de cada caso, propuso al Consejo—en ausencia voluntaria del Sr. Urcelay para el tratamiento del punto que a él le atañía— la recalificación de D. Juan María Nin y de D. Antonio Urcelay Alonso a la categoría de “otro consejero externo”. En relación con el resto de miembros del Consejo de Administración, la Comisión acordó proponer que las calificaciones de los mismos se mantuvieran en la misma categoría que aquella que tenían en aquel momento.

La Comisión también revisó el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2016, que, de acuerdo con la redacción del artículo 538 de la Ley de Sociedades de Capital debe incluirse, en una sección separada, en el Informe de Gestión de las cuentas anuales, velando por la observancia del cumplimiento de lo previsto en (i) la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo; y (ii) la Circular 5/2013, de 12 de junio, de la CNMV, en lo que a las materias de su competencia se refiere.

7. 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

- Política retributiva para la Alta Dirección

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa y somete al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, todas las cuestiones relativas a la



remuneración variable de la Alta Dirección y del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2016 (en lo referente a la fijación definitiva de las remuneraciones variables) y 2017 (con carácter general y con referencia a todos los componentes salariales), habiéndose tratado las mismas en las sesiones celebradas los días 22 de febrero, 21 de marzo y 28 de abril de 2017.

De igual forma, a partir de la sesión celebrada el 26 de julio de 2017, se ha puesto en marcha el proceso anual de revisión de las políticas salariales de la Alta Dirección y del Consejero Delegado para el ejercicio 2018.

- Plan de Incentivos a Largo Plazo del Grupo DIA 2014-2016

A lo largo del ejercicio 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también efectuó un seguimiento periódico y pormenorizado del Plan de Incentivos a Largo Plazo existente en la Sociedad para el periodo 2014-2016 (LTIP II), monitorizando los objetivos y métricas del mismo, y, finalizado el periodo de duración del Plan, supervisó su liquidación y a todos sus beneficiarios en los términos aplicables.

- Plan de Incentivos a Largo Plazo del Grupo DIA 2016-2018

De igual modo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado un seguimiento periódico y pormenorizado del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2016-2018 (LTIP III) y de los objetivos y métricas del mismo. En el curso de este proceso, ha valorado asimismo las propuestas de eventuales modificaciones que han afectado a los objetivos de CAPEX, así como al futuro efecto de determinadas operaciones sobre las diferentes métricas y a la composición del grupo de entidades comparables (*peer group*) para el cálculo del ROSAG tras las operaciones corporativas llevadas a cabo recientemente por algunos competidores incluidos en el citado grupo.

- Plan de Incentivos a Largo Plazo del Grupo DIA 2018-2022

Asimismo, los miembros de la Comisión han liderado el diseño y la preparación de un nuevo plan plurianual de incentivos para el Grupo DIA (LTIP IV), tarea en la que cuentan con el asesoramiento externo experto (Garrigues Human Capital Services), y que se prolongó durante todo el ejercicio 2017. Se espera que el nuevo plan sea sometido al Consejo y, tras su aprobación, presentado y sometido a la Junta General de Accionistas de 2018.

8. 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 (iii) las condiciones básicas de sus contratos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó y aprobó someter al Consejo de Administración, para su aprobación, entre otras decisiones:

- (i) la aplicación de la política de retribución del Consejo de Administración, incluyendo, entre otros, la distribución de la remuneración en 2017 en favor de los consejeros conforme a los mismos criterios y cuantías ya acordados en el ejercicio pasado; y
- (ii) la aplicación de la política de retribución del Consejero Delegado, D. Ricardo Currás de Don Pablos, por razón del desempeño de sus funciones como alto directivo, respecto del bono correspondiente a 2016 y del resto de componentes de su remuneración para el ejercicio 2017, así como la propuesta de que parte de su remuneración se encuentre vinculada a la consecución de objetivos basados en los resultados y otros parámetros de actividad.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha hecho seguimiento del proceso de fijación de los criterios de retribución de los Consejeros, Consejero-Delegado y Alta Dirección para el ejercicio 2018, tarea en la que cuenta con el asesoramiento externo experto (Mercer Consulting).

9. Informe Anual de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones formuló y elevó al Consejo, con fecha 22 de febrero de 2017, el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2016, conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, para que este lo aprobase y lo sometiese a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

10. Informar al Consejo sobre cuestiones de diversidad de género y, en particular, velar para que los procedimientos de selección de consejeros y altos directivos no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de mujeres

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado y efectuado un seguimiento de los indicadores de paridad e igualdad en el Grupo DIA y de la política de la Sociedad en cuestiones de diversidad de género e igualdad de oportunidades, así como sobre las medidas que se han implementado y las que se pondrán en marcha durante el ejercicio 2018.

En este sentido, la Comisión acordó que se realizara un estudio comparativo sobre los salarios de los directivos y de las directivas en el que, en su caso, se explicaran las diferencias que pudieran detectarse. Tras el análisis del estudio (efectuado en las sesiones de los días 25 de octubre y 14 de diciembre), los miembros de la Comisión concluyeron que existe un nivel razonable de equilibrio en las compensaciones (fijas y variables) por géneros, no apreciándose la existencia de ningún desequilibrio no justificado. Ello no obstante, la Comisión ha resuelto mantener su apoyo constante con el fin de que el Grupo continúe en su empeño de promover la presencia de un mayor número de mujeres en las posiciones de mayor responsabilidad.

Finalmente, y en relación con la presencia de mujeres en el Consejo, debe reseñarse el nombramiento por cooptación de una nueva consejera (D^a María Garaña), a propuesta de la Comisión, con la categoría de independiente, nombramiento que fue posteriormente ratificado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2017. Con este nombramiento se eleva a tres el número de mujeres en el Consejo (sobre un total de diez puestos) y queda cubierta la última vacante de las producidas tras la renuncia de los consejeros independientes durante 2015 y 2016, manteniéndose en 2017 el cumplimiento pleno del objetivo de la Recomendación 14^a del Código de buen gobierno según la cual, en 2020 al menos el 30% del total de miembros del Consejo deberían ser consejeras.

Según lo establecido en el sub-apartado 6º de la letra c) del número 4 del artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción introducida por el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas debe incluir, entre otras, una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido la comisión de nombramientos.



La Política de Selección de Consejeros (aprobada en diciembre de 2015 e inspirada en el artículo 19 del Reglamento del Consejo) establece, entre otros, los siguientes principios inspiradores de los procedimientos de selección de consejeros:

- Conseguir que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos, ni sean discriminatorios por razón de raza, género o cualquier otra.
- Favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo.
- Conseguir que el Consejo de Administración goce de diversidad y pluralidad en cuanto a la formación, cultura e internacionalidad de sus miembros.
- Con el fin de no obstaculizar la selección de consejeras, la Sociedad procurará buscar deliberadamente e incluir, entre los potenciales candidatos, a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado con el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración.

De igual forma, la referida Política de Selección exige que todos los candidatos cuenten la formación, cualificación y experiencia profesional, favoreciendo asimismo la diversidad cultural y la internacionalidad del Consejo.

La experiencia reciente en la aplicación de dichas normas demuestra que ni la edad, ni la discapacidad ni el género son obstáculos a la incorporación y, en su caso, la retención del talento reunido por el Consejo de la Sociedad en estos años.

Además, en aplicación de las previsiones derivadas de las modificaciones a la Ley de Sociedades de Capital en materia de gobierno corporativo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha asumido la función de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y se ha aplicado en el empeño de alcanzar este objetivo. Fruto de ese esfuerzo, en la actualidad se cumple plenamente el objetivo de la Recomendación 14ª del Código de buen gobierno.

11. Planes de Sucesión

En el marco de las labores relativas al examen y organización de la sucesión de las personas que ocupen la presidencia del Consejo y del primer ejecutivo, a lo largo del año 2017 la Comisión continuó analizando los principios que deben regir la sucesión en ambos puestos, proceso que ha culminado con la propuesta al Consejo de la aprobación de un Plan de Sucesión que asegura que ésta se produzca de forma ordenada y planificada.

Adicionalmente, la Comisión examina periódicamente los planes de sucesión implementados a nivel de Grupo en relación con todos y cada uno de los puestos de la alta dirección y demás puestos clave en la organización, planes que incluyen la identificación de candidatos a ocupar cada uno de dichos puestos, tanto en el corto plazo (consecuencia de una situación imprevista y permanente), como en el mediano y largo plazo (promoción interna), así como programas de desarrollo y formación que permitan reforzar las capacidades de los diferentes directivos afectados por los planes y que garanticen una mejora continua de su aptitud para suceder en el puesto correspondiente.

12. Otras cuestiones de interés relativas a las políticas relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos en el Grupo

Durante el ejercicio, la Comisión es informada periódicamente de las principales decisiones de gestión relativa a los recursos humanos del Grupo. Entre otras actividades monitorizadas por la Comisión, destacan las dos siguientes:

- la actualización periódica del sistema de clasificación de recursos humanos de la Sociedad y de la gestión del talento del Grupo DIA; y
- la supervisión y aprobación de la reorganización corporativa del Grupo DIA llevada a cabo en marzo de 2017, cuyo objetivo es asegurar un aprovechamiento eficiente de los recursos de gestión del Grupo y la plena dedicación y un despliegue eficaz de dichos recursos al servicio del plan estratégico del Grupo y de la evolución experimentada por el Grupo y su negocio en los últimos años.

IV. Reuniones mantenidas durante el ejercicio 2017

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad se ha reunido en siete sesiones formales durante el ejercicio 2017. A todas las reuniones convocadas han asistido, de forma presencial o telefónica, todos los miembros de la Comisión que la componían.

Adicionalmente, los miembros de la Comisión mantienen reuniones de trabajo periódicas por medios telemáticos (conferencia telefónica y videoconferencia), tanto entre sí como con los responsables de la Dirección de Recursos Humanos del Grupo DIA. En particular, durante el año 2017, los miembros de la Comisión ha mantenido numerosos encuentros de trabajo en el marco de las labores necesarias para el diseño y elaboración de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2022 (LTIP IV) y otros encuentros adicionales con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento para valorar conjuntamente el estado del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016-2018 (LTIP III). Asimismo, los miembros de la Comisión se han reunido por medios telemáticos para el tratamiento y revisión de los criterios de retribución del Consejo, del Consejero Delegado y de la alta dirección.

En consecuencia, esta Comisión se ha reunido con la frecuencia necesaria para el buen desarrollo de sus funciones, cumpliendo en todo caso con el apartado 5 del artículo 39 del Reglamento del Consejo de Administración, que establece que se debe reunir 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.

Para aquellas cuestiones en las que lo ha estimado conveniente, como son por ejemplo el análisis de *benchmarks* en cuanto a remuneraciones, el análisis de mercado en materia de política de remuneraciones, etcétera, la Comisión ha recurrido a apoyo de expertos externos, que han enriquecido el debate y la toma de decisiones por la Comisión.

* * *

En Madrid, a 19 de febrero de 2018