



**INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y  
RETRIBUCIONES DE DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN,  
S.A.**  
**EJERCICIO 2018**

## **I. Introducción**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, también mencionada como la “**Comisión**”) 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 2018, 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 contenidas en el 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**”).

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](http://www.diacorporate.com)) desde la convocatoria de la Junta General ordinaria de Accionistas.

## **II. Regulación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

Las normas de organización y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se recogen en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, los cuales se encuentran disponibles para su consulta en la página web de la Sociedad ([www.diacorporate.com](http://www.diacorporate.com)).

## **III. 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 exclusivamente por consejeros externos o no ejecutivos, en su mayoría independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco. Los miembros de esta Comisión serán nombrados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

# DÍA

De conformidad con las citadas normas, 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.).

En particular, el Consejo de Administración, a la hora de determinar la composición de esta Comisión, procurará que sus miembros cuenten, en su conjunto, con conocimientos y experiencia en las siguientes áreas: (a) gobierno corporativo; (b) capacidad de análisis y evaluación estratégica de recursos humanos; (c) selección de directivos; (d) desempeño de funciones de alta dirección; y (e) diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directos.

Asimismo, el Consejo de Administración procurará la diversidad en la composición de la Comisión. Se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad en lo relativo a género, experiencia profesional, competencia, conocimientos sectoriales y procedencia geográfica.

La Comisión 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. Se considerará también de interés que el Presidente cuente con experiencia previa como miembro de alguna Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como consejero ejecutivo o como miembro de la alta dirección, preferiblemente en el área de recursos humanos, de alguna sociedad comparable.

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.

## Cambios en la composición

Durante el ejercicio 2018 se han producido algunos cambios en la composición de la Comisión a raíz de los cambios acaecidos en el propio Consejo de Administración.

Con ocasión del nombramiento de D. Stephan DuCharme como consejero dominical y teniendo en cuenta su experiencia en la gestión al más alto nivel de los recursos humanos de grupos internacionales del sector de distribución (X5 en el caso del Sr. DuCharme), el 8 de mayo de 2018 la Comisión decidió proponer al Consejo de Administración (i) fijar en cinco el número de miembros de la Comisión y (ii) nombrar a los Sres. Stephan DuCharme y Richard



Golding como nuevos vocales, respetando lo dispuesto en los artículos 42 de los Estatutos Sociales y 39 del Reglamento del Consejo de Administración. Por lo que respecta al Sr. Golding, su trayectoria profesional al frente de importantes grupos empresariales (entre otros, RJR Nabisco y Dorna, y más recientemente, Grupo Parques Reunidos) le habilita especialmente para contribuir a la evaluación estratégica de los recursos humanos del Grupo, y a la selección de directivos, entre otras funciones. El Consejo de Administración adoptó los anteriores acuerdos el día 9 de mayo de 2018, procediendo así a dotar de notables refuerzos a la Comisión.

D. Stephan DuCharme cesó en su cargo como miembro de la Comisión como consecuencia de su dimisión al cargo de consejero con efectos desde el día 4 de diciembre de 2018.

La composición de la Comisión al cierre del ejercicio 2018, ha sido la siguiente:

<b>Nombre del Consejero</b>	<b>Tipo de Consejero</b>	<b>Puesto en la Comisión</b>
D. Mariano Martín Mampaso	Externo independiente	Presidente
D. Antonio Urcelay Alonso	Otro Externo	Vocal
Dña. Angela Spindler	Externo independiente	Vocal
D. Richard Golding	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.

D. Mariano Martín Mampaso ejerce el cargo de Presidente de la Comisión desde mayo de 2015. Con fecha 14 de marzo de 2018 fue reelegido 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 sociedad. 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, y fue reelegido por última vez el 28 de abril de 2017. Asimismo, fue elegido miembro de la Comisión el 25 de junio de 2015 y reelegido el 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 sociedad 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. y, de 2013 a octubre de 2018, ha sido Consejera Delegada de N Brown Group Plc. y, por lo tanto, responsable de su sociedad operativa.

- D. Richard Golding fue nombrado consejero el 5 de julio de 2011 y fue reelegido por última vez el día 28 de abril de 2017. Asimismo, fue elegido miembro de la Comisión el 9 de mayo de 2018.

El Sr. Golding es licenciado en Administración de Empresas por la London Thames University. En su trayectoria profesional ha ocupado, entre otros, los cargos de Director de marketing en Cadbury Schweppes y Presidente, Consejero, Consejero Delegado regional RJR Nabisco. Además, ha sido Consejero Delegado de Dorna Promoción del Deporte; Presidente, Consejero Delegado y miembro del Consejo de Administración del grupo Parques Reunidos; y Presidente del Grupo Memora.

En la actualidad, es consultor Operating Partner de Hill Path Capital, Industry Advisor para Advent International y Presidente no ejecutivo de Parques Reunidos.

Toda la información concerniente a los miembros de la Comisión de Auditoría se encuentra disponible en la página web de la Sociedad ([www.diacorporate.com](http://www.diacorporate.com)).



Como Secretario no miembro de la Comisión 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, Secretario Corporativo del Grupo.

A la luz de lo anterior, la composición de la Comisión a 31 de diciembre de 2018 se ajusta a lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo al estar compuesta por cuatro miembros (tres consejeros independientes y por un consejero calificado como “otro externo”).

Asimismo, la composición de la Comisión 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, que proponen (en particular, la Recomendación 47<sup>a</sup>) 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.

#### **IV. Funciones y tareas desarrolladas durante el ejercicio 2018**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeña diferentes funciones de acuerdo con 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.

La Comisión tiene como funciones principales:

- (i) evaluar las competencias, conocimientos, experiencia y nivel de dedicación que deben concurrir en los miembros del Consejo de Administración,
- (ii) elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento, reelección y separación de consejeros independientes para su designación por cooptación y para su sometimiento a decisión de la junta general;
- (iii) informar al Consejo de Administración de las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración;
- (iv) informar al Consejo de Administración sobre el nombramiento, reelección y destitución de los cargos internos del Consejo de Administración;
- (v) reelegir al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;
- (v) informar las propuestas de nombramiento, separación y promoción de miembros de la alta dirección de la Sociedad, así como las condiciones básicas de sus contratos;
- (vi) 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;

- (vii) 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;
- (viii) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos;
- (ix) formular y elevar al consejo el Informe Anual de Remuneraciones;
- (x) 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;
- (xi) organizar los Planes de Sucesión; y
- (xii) atender otras cuestiones de interés relativas a las políticas relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos en el Grupo.

Se enumeran a continuación las principales tareas desempeñadas a lo largo de 2018 en el ejercicio de dichas funciones, así como las actividades más significativas realizadas durante este periodo:

## **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 se ha ajustado al mandato contenido en el artículo 6 del Reglamento del Consejo de Administración y 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 dicha función, 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 Sociedad, el Consejero Delegado, por la Presidencia del Consejo así como de las Comisiones, y del desempeño individual de los consejeros.

El proceso de evaluación de competencias, conocimientos, experiencia y nivel de dedicación que deben concurrir en los miembros del Consejo de Administración 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 se ajusta a la Recomendación 36ª del Código de buen gobierno.

Respecto al 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, en la que 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.

El proceso de evaluación se realizó a través de cuestionarios a cada uno de los miembros del Consejo de Administración. Los datos extraídos fueron consolidados, valorados y reflejados en el mencionado informe. Se procedió, además, a un análisis pormenorizado del perfil que, tanto colectivamente, 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.

Los miembros de la Comisión valoraron positivamente el funcionamiento del Consejo de Administración y de sus Comisiones durante el ejercicio 2017 e identificaron áreas susceptible de mejora de acuerdo con el Informe de Evaluación. En concreto, y entre otras, la evaluación del Consejo de Administración puso de manifiesto la necesidad de continuar ahondando en la reflexión continua acerca de la estrategia global del Grupo, y, en consecuencia, en la conveniencia de proceder a la constitución de una Comisión de Estrategia en el seno del Consejo de Administración.

La Comisión, tras la oportuna discusión, decidió proponer al Consejo de Administración la creación de una nueva comisión que operaría con el nombre de Comisión de Estrategia. El Consejo de Administración de la Sociedad, de acuerdo con esta proposición, decidió por unanimidad la creación de la mencionada comisión en el mes de febrero de 2018, lo que fue oportunamente comunicado a los mercados y a la Junta General de Accionistas.

Por lo que se refiere al ejercicio 2018, la evaluación ha sido efectuada a lo largo de un periodo finalizado con ocasión de la sesión celebrada el 19 de enero de 2019, cuando se acordó dar por finalizada y aprobada de manera satisfactoria la evaluación del Consejo. De acuerdo con las recomendaciones contenidas en el Código de buen gobierno (Recomendación 36<sup>a</sup>), para este ejercicio la Comisión ha contado con el asesoramiento externo experto de la firma Heidrick & Struggles para la evaluación de los miembros del Consejo y para la revisión especialmente pormenorizada de las capacidades y habilidades que el Consejo presenta en la actualidad, que fue contratada por la Sociedad, siguiendo las mejores prácticas de gobierno corporativo que garantizan la independencia del consultor.

## **2. Elevar y, en su caso, informar de propuestas para el nombramiento, reelección y separación de consejeros y de altos directivos**

De acuerdo con el artículo 529 quince y el artículo 39.4 del Reglamento del Consejo de Administración corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informar y, en su caso, elevar al Consejo de Administración las propuestas para el nombramiento, reelección y separación de consejeros y de altos directivos.

## **2.1 Informar al Consejo las propuestas de separación del Consejero Delegado y de nombramiento de un nuevo Consejero Delegado por cooptación**

El Consejo de Administración ha acometido en este ejercicio dos procesos de búsqueda y selección de dos nuevos Consejeros Delegados para cubrir las vacantes producidas por el cese de D. Ricardo Currás de Don Pablos el día 24 de agosto de 2018 y de D. Antonio Coto el 28 de diciembre de 2018.

## **2.2 Informar al Consejo las propuestas relativas al nombramiento de los Consejeros para su designación por cooptación**

El Consejo ha acometido en este ejercicio diversos procesos de selección de nuevos consejeros con el fin, de un lado, de atender las peticiones recibidas del accionista significativo LetterOne para el nombramiento de dos consejeros dominicales (y, posteriormente, de un tercero); y de otro, de cubrir las vacantes sobrevenidas ocasionadas durante el ejercicio (esto es, D. Juan María Nin, D. Stephan DuCharme, D. Karl-Heinz Holland, D. Sergio Ferreira Dias, D. Ricardo Currás de Don Pablos y D. Antonio Coto).

Estos hechos han conllevado la tramitación de diversos procesos de selección de consejeros, adaptados en cada caso al contexto y circunstancias que le eran propias, y han resultado en la designación de los siguientes consejeros a lo largo del ejercicio 2018: Sres. Stephan DuCharme, Karl-Heinz Holland y Sergio Ferreira Dias (consejeros dominicales), Sres. Coto e Iglesias (consejeros ejecutivos), y Sr. Garcia-Legaz (consejero independiente, si bien la aceptación de su cargo se produjo el día 10 de enero de 2019).

## **2.3 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 las propuestas para la aprobación de la promoción y la consiguiente revisión y modificación del estatus de cuatro altos directivos de la Sociedad.

Tomando en consideración el desempeño de las funciones de los directivos y tras escuchar el informe del Consejero Delegado, la Comisión acordó la elevación al Consejo de la referida propuesta.

## **2.4 Informar las propuestas de contratación de miembros de la alta dirección de la Sociedad y de sus condiciones de contratación**

La Dirección, con el apoyo de la Comisión, ha acometido en este ejercicio un proceso de búsqueda y selección de tres nuevos altos directivos para cubrir vacantes producidas o puestos de nueva creación durante 2018. Para ello, la Comisión ha supervisado cada uno de los procesos de búsqueda encomendados a firmas externas, analizando previamente las características de las posiciones a cubrir, las necesidades del Grupo y, llegado el momento, los perfiles de los candidatos identificados. La Comisión ha contribuido activamente a la realización de entrevistas con muchos de ellos, y ha participado en el análisis de las



condiciones básicas de la contratación de cada uno de los candidatos, requiriendo en cada caso la prestación de servicios externos de asesoramiento legal y de análisis retributivos.

Para ello, la Dirección ha llevado a cabo un exhaustivo proceso de selección de cargos de alta dirección, con el apoyo de firmas externas especializadas en la identificación y captación de posibles candidatos. En particular, la Comisión participó junto a la Dirección en la definición de las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos propuestos para cubrir vacantes producidas o puestos de nueva creación, así como en la identificación de las competencias, conocimientos y experiencias necesarios para el desarrollo de las funciones que son inherentes a cada puesto.

Así, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevó al Consejo la propuesta para contratación de tres nuevos altos directivos por parte de la Sociedad. Las propuestas fueron adoptadas por el Consejo en todos los casos.

Por último y a propuesta de la Dirección, la Comisión también ha examinado e informado oportunamente los supuestos de separación de altos directivos acaecidos durante el ejercicio, para su sometimiento al Consejo.

### **3. Reelegir al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con fecha 14 de marzo de 2018, decidieron reelegir como Presidente a D. Mariano Martín Mampaso, por el plazo de un año.

### **4. 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 19 de febrero de 2018, 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 de Administración el mantenimiento de la calificación de los cargos de los consejeros Dña. Ana María Llopis, D. Juan María Nin y de D. Antonio Urcelay Alonso en 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. Los anteriores acuerdos fueron adoptados por el Consejo de Administración en reunión de fecha 21 de febrero de 2018.

La Comisión también revisó el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2017, 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, modificada por la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV, en lo que a las materias de su

competencia se refiere. La Comisión revisó en particular las materias que le conciernen de acuerdo con las funciones que le corresponden.

**5. 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**

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa y somete al Consejo de Administración, para su aprobación definitiva, todas las cuestiones relativas a las políticas de remuneración de la Alta Dirección y del Consejo de Administración, de conformidad con las recomendaciones contenidas en el Código de buen gobierno.

Estas propuestas son claras y precisas, se fundamentan en criterios objetivos y son acordes a las circunstancias de la Sociedad.

En particular, este año 2018 la Comisión ha revisado y sometido a aprobación del Consejo de Administración las políticas de remuneración variable de la Alta Dirección y del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2017 (en lo referente a la fijación definitiva de las remuneraciones variables) y 2018 (con carácter general y con referencia a todos los componentes salariales), habiéndose tratado las mismas en las sesiones celebradas los días 19 de febrero, 14 de marzo, 8 de mayo, 29 de octubre, 21 de noviembre y 17 de diciembre de 2018.

De igual forma, a partir de la sesión celebrada el 19 de febrero de 2018, se ha puesto en marcha el proceso anual de revisión de las políticas salariales de la Alta Dirección y del Consejero Delegado para el ejercicio 2019.

Lo anterior ha concluido en la actualización de la política de remuneraciones vigente (“Política de Remuneraciones 2015-2018”) habida cuenta de su expiración a finales del año 2018. En particular, la nueva política de remuneraciones (“Política de Remuneraciones 2019-2021”) fue sometida a aprobación por la Junta General de Accionistas de 2018, previo informe justificativo de esta Comisión.

La Política de Remuneraciones 2019-2021 sigue los principios, fundamentos y estructura similares a la Política de Remuneraciones 2015-2018, con ciertos ajustes habida cuenta de los cambios de estructura y estrategia en los que se encuentra inmerso el Grupo, así como con el fin de introducir diferentes ajustes que aseguren la competitividad de la estructura de remuneración.

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

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 a partir de la información proporcionada periódicamente por la Dirección.

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

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siguiendo con las discusiones mantenidas por los miembros de la Comisión durante el ejercicio 2017, ha monitorizado durante el ejercicio 2018 el análisis, diseño y definición de las bases para un eventual nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo del Grupo DIA 2018-2022 (LTIP IV). Para ello, la Comisión contó con el asesoramiento externo de la firma Garrigues Human Capital Services. Finalizado el referido diseño y a partir del informe preparado por la Comisión, el Consejo sometió a la Junta General de Accionistas de fecha 20 de abril de 2018 la aprobación del Plan de Incentivos a Largo Plazo del Grupo DIA 2018-2022 (LTIP IV), cuya ejecución quedó delegada en el Consejo. A tal efecto, se dispuso por la Junta que los detalles de la aplicación y ejecución del Plan se regularían por las condiciones generales aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Sin embargo, las circunstancias extraordinarias en las que el Grupo ha venido operando durante el segundo semestre del año, unidas a la puesta en marcha desde comienzos del año 2018 de un proceso de diseño de un nuevo y ambicioso plan estratégico y de negocio para el Grupo, aconsejaron sucesivos ajustes en el diseño y estructura inicialmente previstos, con el fin de asegurar que las herramientas de retribución y fidelización estuvieran debidamente alineadas con los objetivos del Plan Estratégico.

En la actualidad, la Comisión apoya activamente a la Dirección en el análisis y diseño de los futuros planes de incentivos a largo plazo para el periodo 2018-2022, sin que hasta el momento se hayan aprobado de manera definitiva.

**6. 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**

Además de las funciones ya indicadas en relación con los altos directivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó y decidió someter al Consejo de Administración, para su aprobación, entre otras decisiones:

- (i) la modificación y la aplicación de la política de retribución del Consejo de Administración, incluyendo, entre otros, la distribución de la remuneración en 2018 en favor de los consejeros conforme a los mismos criterios y cuantías ya acordados en el ejercicio pasado, así como la aprobación de la política de remuneraciones para los años 2019-2021; y

- (ii) la modificación y aplicación de la política de retribución de la Alta Dirección para el año 2018, en particular, en lo referido a la propuesta de fijación de salario fijo y variable

En el ejercicio de las funciones que anteceden, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento externo de la firma de consultoría Mercer Consulting.

## **7. Informe Anual de Remuneraciones**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones formuló y elevó al Consejo, con fecha 19 de febrero de 2018, el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros relativo al ejercicio 2017, conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, para que éste lo aprobase y lo sometiese a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

## **8. 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 2019.

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 Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.

En consecuencia, la Comisión sigue manteniendo su apoyo constante a las políticas de diversidad de género 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, en sintonía con el objetivo contenido en la Recomendación 14ª del Código de buen gobierno.

Sin embargo, circunstancias especiales han llevado a que Dña. Ana María Llopis, Presidenta del Consejo, haya puesto fin a sus funciones con efectos desde el 31 de diciembre de 2018, lo que ha supuesto una menor presencia de mujeres en el Consejo de Administración.

El Consejo, con el apoyo de la Comisión, ha activado un Plan de Sucesión de la Presidencia, actualmente en marcha, para sustituir a la anterior Presidenta. Asimismo, la Comisión ha puesto en marcha procesos de selección de consejeros para la cobertura de vacantes y está prestando especial atención a su Política de Selección de Consejeros y a las recomendaciones contenidas en el Código de buen gobierno de cara a cubrir los puestos vacantes.

## **9. Planes de Sucesión**

El Plan de Sucesión aprobado por el Consejo de Administración en reunión de 22 de febrero de 2017 se ha puesto en marcha en diversas ocasiones durante el ejercicio de 2018.

Por un lado, la Sociedad ha activado el Plan de Sucesión de la Presidencia del Consejo de Administración ante la dimisión de la Sra. Llopis de sus funciones como Presidenta con efectos desde el pasado 15 de octubre de 2018, a la que siguió su renuncia al cargo de consejera desde el 31 de diciembre de 2018.

De igual modo, la Sociedad ha puesto en marcha el Plan de Sucesión del Consejero Delegado ante el cese de D. Ricardo Currás de Don Pablos el 24 de agosto de 2018, lo que dio lugar a la designación de D. Antonio Coto en su sustitución; el posterior cese de éste último el 28 de diciembre de 2018 resultó en el nombramiento de D. Borja de la Cierva el mismo día como nuevo Consejero Delegado.

Asimismo, la Comisión ha continuado con su proceso de actualización periódica de los Planes de Sucesión propuestos, ha dado cuenta al Consejo de Administración de la Sociedad, para que éste aprobase las características y el perfil con los que deberán contar los candidatos a suceder al Presidente o al Consejero Delegado. En particular, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión, aprobó la actualización de la lista de condiciones y requisitos que debe reunir todo candidato a la sucesión como presidente o primer ejecutivo del Grupo el 25 de julio de 2018.

En el proceso de selección de las personas que fueron designadas como Consejero Delegado de la Sociedad se contó con la ayuda de todas las Comisiones.

Además, durante el ejercicio 2018, la Comisión ha seguido recibiendo de la Dirección actualizaciones periódicas de 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 medio 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.

## **10. Otras cuestiones de interés**

Durante el ejercicio, la Comisión ha sido informada periódicamente de las principales decisiones de gestión relativas a los recursos humanos del Grupo. Por su parte, entre otras varias actividades monitorizadas o lideradas por la Comisión, destaca (i) la actualización periódica del sistema de clasificación de recursos humanos de la Sociedad y de la gestión del talento del Grupo DIA; y (ii) la puesta en marcha de un proceso para la definición del tamaño ideal del Consejo y de sus perfiles personales y profesionales, en atención a las necesidades del Grupo en el corto y medio plazo y a partir del examen periódico de las competencias, conocimientos y experiencia que el Grupo demanda, y de las capacidades y habilidades que el Consejo presenta en la actualidad.

## **V. Reuniones mantenidas durante el ejercicio 2018**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad se ha reunido en once sesiones formales durante el ejercicio 2018. A todas las reuniones convocadas han asistido, de forma presencial o telefónica, todos los miembros de la Comisión que la componían.



Asimismo, la Comisión ha adoptado acuerdos mediante el procedimiento por escrito y sin sesión en otras tres ocasiones.

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 2018, los miembros de la Comisión han mantenido numerosos encuentros de trabajo en el marco de las labores necesarias para el diseño y elaboración del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2022 que fue aprobado por la Junta General celebrada el día 20 de abril de 2018. Asimismo, los miembros de la Comisión se han reunido por medios telemáticos para el tratamiento y revisión de los criterios de retribución del Consejo de Administración, del Consejero Delegado y de la alta dirección, así como para examinar los procesos de búsqueda y selección de altos directivos.

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, los procesos de búsqueda y selección de altos directivos, el diseño de planes de incentivos a largo plazo, el asesoramiento legal en relación con los procesos de nombramiento y separación de altos directivos, etcétera, la Comisión ha recurrido a apoyo de expertos externos, que han enriquecido el debate y la toma de decisiones por parte de la Comisión.

## **VI. Conclusiones y propuestas de mejora**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha desempeñado todas las funciones que tiene legal y estatutariamente encomendadas de forma adecuada y eficiente durante el ejercicio 2018, como se desprende de la evaluación llevada a cabo. En los próximos meses:

- Se va a continuar en la búsqueda activa encaminada a la incorporación de un número superior de mujeres al Consejo de Administración de la Sociedad para asegurar la diversidad y el equilibrio en su composición; y
- Se va a analizar la necesidad de contar con un Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que regule su funcionamiento.

\* \* \*

# DÍA

En Madrid, a 5 de febrero de 2019