



INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“**DIA**” o la “**Sociedad**”) emite este informe en relación con la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento al voto vinculante de la Junta General de Accionistas.

1.- CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar, al menos cada tres años y como punto separado del orden del día, la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad. La propuesta del Consejo de Administración sobre la política deberá ser motivada e ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a cuyos efectos se emite este informe.

La Junta General de Accionistas celebrada el pasado día 20 de marzo de 2019 rechazó el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2018 de la Sociedad en la correspondiente votación consultiva, por lo que procede, de acuerdo con el apartado cuarto del mencionado artículo 529 novodecies, someter a la Junta General la aprobación de una nueva política con carácter previo a su aplicación.

En su virtud, la Comisión de Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite este informe a los efectos de que el Consejo de Administración de la Sociedad someta al voto vinculante de la Junta General de Accionistas una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, cuyo contenido se ajusta en lo que corresponde al sistema de remuneración estatutariamente previsto y es conforme a lo dispuesto en los artículos 529 septedecies, 529 octodecies y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

2.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La política de remuneraciones que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas pretende retribuir adecuadamente la valía y dedicación de los consejeros de la Sociedad, teniendo en cuenta los cargos que eventualmente puedan ocupar dentro del Consejo de Administración, permitiendo atraer y retener el talento necesario, y alinear sus intereses con los de los accionistas en general.

A continuación se describen los principios y fundamentos de la política de

remuneraciones de los consejeros de DIA:

- (i) Compromiso y atracción y retención del talento: La política de remuneraciones procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización.
- (ii) Equidad externa e interna: La retribución tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.
- (iii) Transparencia.
- (iv) Promoción de la creación de valor para la Sociedad y sus accionistas a largo plazo.

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 en la política de remuneraciones, 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.- PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39.1 de los estatutos sociales, el cargo de consejero es retribuido, sin perjuicio de lo cual, sólo los consejeros externos no dominicales percibirán retribución como consejeros de la Sociedad en su condición de tales.

La política de remuneraciones distingue entre el sistema retributivo por el desempeño del cargo de consejero externo no dominical en su condición de tal y el sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos.

3.1. Retribución de los consejeros en su condición de tales

El sistema de retribución de los consejeros externos no dominicales por su condición de tales se estructura en torno a una retribución dineraria fija pagadera mensualmente y una retribución diferida en acciones en los términos que se detallan a continuación:

- (i) Asignación fija en dinero: consistirá en una retribución dineraria que tendrá en cuenta los cargos, las funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros así como su pertenencia a las comisiones consultivas del Consejo de Administración y cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes. A este respecto, la política incluye el importe anual máximo de la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- (ii) Retribución diferida: consistirá en la entrega de acciones de la Sociedad sobre la base de la asignación fija anterior cuyo límite máximo se establece en la política de remuneraciones.

La política no contempla, sin embargo, el abono de dietas por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus comisiones, sin perjuicio de que los consejeros serán compensados por los gastos debidamente justificados incurridos en el desempeño de sus funciones.

3.2. Retribución de los consejeros ejecutivos

Por su parte, la política de remuneraciones para los consejeros ejecutivos busca ofrecer paquetes retributivos globales que estén vinculados con la estrategia del negocio, que sean competitivos y que tengan en cuenta el desempeño del cargo de cada persona en la Sociedad. En la actualidad, el único consejero ejecutivo de la Sociedad es el Consejero Delegado (*Chief Executive Officer*).

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración) se estructura del modo siguiente:

- (i) Retribución fija: se determinará de acuerdo con las funciones ejecutivas del consejero. A este respecto, la política incluye el importe anual máximo de retribución fija de un consejero ejecutivo.
- (ii) Retribución variable: a los efectos de potenciar el compromiso de los consejeros ejecutivos con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, ésta podrá incluir:
 - a) Retribución variable a corto plazo (*bonus* anual). El importe máximo de la retribución variable anual, junto con el importe de la retribución fija, se establece en la política de remuneraciones
 - b) Retribución variable a medio y largo plazo (*bonus* plurianuales, planes de acciones o de opciones o warrants sobre acciones o referenciados al valor de las acciones o sistemas análogos) que estarán vinculados al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros o

alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad. El importe máximo de la retribución variable a medio y largo plazo se establece en la política de remuneraciones.

- (iii) Retribución en especie: puede incluir alojamiento, seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa, conforme a las políticas de la Sociedad.
- (iv) Retribución del pacto de no competencia post-contractual en caso de que el contrato con el consejero ejecutivo incluya una cláusula de no competencia.

Dado que actualmente el único consejero ejecutivo de la Sociedad es el Consejero Delegado, en la política de remuneraciones se establece, de forma específica, su retribución, en base a los principios generales de la política y los conceptos descritos en este apartado.

4.- CONCLUSIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la política de remuneraciones que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General de Accionistas para su aprobación resulta acorde con la normativa aplicable, el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y con las recomendaciones y mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva de sus consejeros adecuada y alineada con los intereses de los accionistas.

* * *

Madrid, 26 de julio de 2019