



**Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios, 2019, 2020 y 2021, que se somete en el punto Quinto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en Madrid el 19 de abril de 2018, en primera convocatoria, o el 20 de abril de 2018, en segunda convocatoria.**

El presente documento se redacta conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) para la mejora del gobierno corporativo que establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, que deberá incluir tanto la relativa a consejeros no ejecutivos como el régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, dado que el apartado 5 del citado precepto legal establece que cualquier remuneración que perciban los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

La política de remuneraciones tendrá carácter plurianual y deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El citado artículo 529 novodecies establece que la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General y atribuyendo expresamente a los accionistas el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios, 2019, 2020 y 2021, que a continuación se detalla y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de Accionistas.

## **1. Antecedentes**

DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (“DIA”, la “Sociedad” o la “Compañía”) se acogió al régimen transitorio previsto en la LSC según el cual, al aprobar la Junta General de Accionistas de 2015 con carácter consultivo el



informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entendía que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo había resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el antes mencionado artículo 529 novodecies.

Considerando lo anterior, y al aprobarse con voto consultivo el informe anual de remuneraciones de los consejeros en la Junta General de Accionistas de DIA correspondiente a 2015, la política de remuneraciones de los consejeros descrita en dicho informe ha mantenido su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que fue aprobada por la Junta General (esto es, hasta 2018 inclusive).

Al haber transcurrido tres años desde la aprobación del informe anual de remuneraciones de los consejeros por la Junta General de 2015, debe someterse a votación vinculante de Junta General de Accionistas una nueva política de remuneraciones de los consejeros, previo informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“**CNR**”). Dicha política de remuneraciones tendrá vigencia para los tres años siguientes a su aprobación (esto es, 2019, 2020 y 2021).

De acuerdo con lo establecido en el artículo 42.3.(g) de los Estatutos Sociales de DIA, la CNR es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración “(...) *la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos*”.

En cumplimiento de lo anterior, la CNR ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la nueva política de remuneraciones de los consejeros de DIA para los ejercicios, 2019, 2020 y 2021 (la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), cuya aprobación se propone a la Junta General bajo el punto Quinto del Orden del Día.

## 2. **La Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

Tal y como establece el artículo 39 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA, la CNR 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 (3) y un máximo de cinco (5).

A la fecha de este informe, la CNR está compuesta por tres consejeros, con experiencia en las materias propias de esta comisión y capacitados para realizar una valoración

# DÍA

adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Tipología</b>
D. Mariano Martín Mampaso	Presidente	Independiente
D. Antonio Urcelay Alonso	Vocal	Otro externo
D <sup>a</sup> . Angela Lesley Spindler	Vocal	Independiente

De acuerdo con el artículo 39 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR tiene las siguientes competencias:

- Proponer al Consejo de Administración (a) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (b) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (c) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Analizar, formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y miembros del equipo directivo y a otros miembros del personal de la Sociedad.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.



- Asistir al Consejo de Administración en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al Consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el Reglamento del Consejo de Administración, verificando la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

La CNR 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.

### **3. Análisis, revisión y propuesta sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de DIA que se presenta para su aprobación a la Junta General de Accionistas**

En el ejercicio de sus competencias, la CNR ha analizado la Política de Remuneraciones, en función de la evolución del sistema regulatorio y de supervisión y las prácticas de mercado, y ha elevado al Consejo de Administración las propuestas concretas en relación con la misma para, en su caso, su modificación, quedando reflejada en la Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas.

Dicha Política resultará de aplicación para la remuneración de los Consejeros de DIA relativa a los tres ejercicios siguientes a su aprobación por la Junta General de Accionistas (esto es, 2019, 2020 y 2021), salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

El análisis y revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros realizado por la CNR ha concluido presentando a la Junta General de Accionistas una nueva política para su aprobación que mantiene los mismos principios y fundamentos de la política anterior. En efecto, 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.



Conforme a lo establecido el artículo 39 de los Estatutos Sociales y el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones distingue entre (i) la remuneración percibida por los Consejeros en su condición de tales y (ii) la retribución prevista para los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (en adelante, los “**Consejeros Ejecutivos**”).

### **3.1 Retribución de los Consejeros por su condición de tales**

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 de los Estatutos Sociales, el importe máximo de la remuneración para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales se fijará por la Junta General. Esta remuneración consistirá en una cantidad fija mensual (abonada, a decisión del Consejo, totalmente en efectivo o parte en efectivo y parte en acciones) y en dietas de asistencia. Dentro del límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas, será el propio Consejo de Administración el que fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los Consejeros conforme a lo establecido en el art. 39.2 de los Estatutos Sociales.

De acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe total máximo acordado como retribución por la Junta General se distribuye entre los Consejeros mediante el abono de una asignación fija y el pago de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.



### **3.2 Retribución de los Consejeros Ejecutivos**

El sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos se ajusta a lo previsto en la legislación mercantil recogida en la LSC, así como a lo previsto en el artículo 39 de los Estatutos Sociales y en el artículo 33 del Reglamento del Consejo.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos cuenta con los siguientes elementos:

- a) Una retribución fija anual, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en DIA. Esta retribución podrá estar compuesta, a su vez, por los siguientes elementos:
  - Una retribución fija dineraria, que constituye una parte relevante de su compensación total.
  - Determinadas retribuciones en especie.
- b) Una retribución variable, que podrá estar compuesta por los siguientes elementos:
  - Retribución variable anual: se vincula, entre otros parámetros, a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados y cuantificables de la Sociedad. Estos objetivos estarán alineados con los intereses de los accionistas de DIA y con el plan estratégico de la Sociedad. A su vez, también se podrá evaluar el desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

# DIA

- 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, planes que podrán contener ciclos de concesiones con carácter anual. Estos planes estarán ligados a métricas estratégicas de la Sociedad y a la creación de valor para sus accionistas, podrán incluir métricas relacionadas con el retorno total para el accionista, el EBITDA del grupo, las ventas o cualquier otra métrica que en cada caso decida el Consejo de Administración a propuesta de la CNR. La aprobación de los planes requerirá el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, acuerdo en el que se detallarán las características generales de dichos planes.

En caso de utilizarse grupos de comparación para la determinación de los objetivos a alcanzar, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR fijará las compañías o índices de comparación, determinando la ponderación de cada una de las métricas para cada uno de los planes y sus correspondientes ciclos.

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

Los planes tendrán recurrencia en el tiempo. En el caso de que el sistema esté vinculado a las acciones de la Sociedad, se someterán a la Junta General de DIA sus términos y condiciones. A su vez, las principales características de esta retribución se incorporarán, en su caso, en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

Por último, la nueva Política de Remuneraciones mantiene los principios y fundamentos de la política anterior, y contiene la aplicación de una cláusula “*clawback*” sobre la retribución variable total percibida por el consejero ejecutivo.



#### 4. Conclusión

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración eleva a la Junta General para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Respeto los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su Código Ético.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- La retribución de los consejeros en su condición de tales es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad y se encuentra alineado con los objetivos de los accionistas de DIA.
- La retribución de los Consejeros Ejecutivos se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los Consejeros en términos estratégicos.

Todo lo anterior, según el criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, permite a DIA disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años y alineada con los intereses de los accionistas.