

**Política de remuneraciones de los consejeros de Distribuidora
Internacional de Alimentación, S.A.
2019 - 2021**

ÍNDICE

1.	Introducción	1
2.	Vigencia de la política de retribuciones	2
3.	Principios, fundamentos y características de la política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad	3
3.1	Principios y Fundamentos	3
3.2	Características de la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales	4
3.3	Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos	5
4.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales	7
5.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos	10
5.1	Remuneración fija	10
5.2	Remuneración variable	10
5.2.1	Remuneración variable anual	10
5.2.2	Retribución variable a largo plazo	12
5.3	Previsión social	13
5.4	Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos	13
5.5	Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	16
6.	Aplicación de la política	17

1. **Introducción**

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años.

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies establece que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

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).

A este respecto, el Consejo de Administración de DIA, a propuesta de la CNR, y en atención al hecho de que la vigente política de remuneraciones expirará con fecha 31 de diciembre de 2018, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas la nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 con el contenido establecido en la LSC.

Esta propuesta de nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (“**Política de Remuneraciones**”) se acompaña del informe motivado de la CNR. Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas para los días 19 y 20 de abril de 2018, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 novodecies de la LSC.

2. Vigencia de la política de retribuciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia para los tres ejercicios siguientes a su aprobación por la Junta General de Accionistas (esto es, 2019, 2020 y 2021), salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación por la Junta General de Accionistas de DIA.

3. Principios, fundamentos y características de la política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad

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

Tanto los Estatutos Sociales de la Sociedad, en sus artículos 39 y 39bis, como el Reglamento del Consejo de DIA, en su artículo 33, establecen los principios y fundamentos en los que se basa la política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad.

A continuación se describen los principios y fundamentos de la política de retribuciones de los consejeros de DIA.

3.1 Principios y Fundamentos

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

- **Prudencia:** El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- **Compromiso:** La política retributiva procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización.

- Vinculación a resultados: En el caso de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, la política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración a los resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución de objetivos así como la aportación de valor a la Compañía.
- Equidad externa e interna: La retribución tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

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

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

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

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

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.

- Se compone principalmente por una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones, complementada por unas dietas por la asistencia al Consejo y a las Comisiones, dietas que serán abonadas en efectivo en su integridad.
- La asignación fija dependerá de las funciones o de los cargos desempeñados dentro del Consejo de Administración y en sus Comisiones.
- Parte de la retribución es susceptible de ser entregada en acciones, cuya titularidad deberán mantener hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros.
- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realizan para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones. Esta compensación no se considera retribución.

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

3.3 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos

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

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- Los componentes variables deben estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado; de igual forma, deben promover la sostenibilidad de la Sociedad e incluir criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las normas y procedimientos y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.
- Un porcentaje relevante de la remuneración variable debe estar vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o de instrumentos referenciados a su cotización.
- La retribución variable de los consejeros ejecutivos se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.
- Una parte importante de la retribución variable total estará diferida en el tiempo y ligada a objetivos a medio y largo plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

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

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

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

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

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

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

El límite máximo de la retribución anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales será el que esté aprobado por la Junta General de Accionistas en cada momento. En la Junta General de Accionistas en la que se presenta para su aprobación la presente Política, se ha sometido para su correspondiente aprobación el nuevo límite máximo de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales, límite máximo que se ha fijado en 2.000.000 euros.

A juicio del Consejo, el incremento de 500.000 euros en el referido importe máximo (el límite anterior estaba fijado en 1.500.000 euros desde el año 2012) se justifica, además de por el tiempo transcurrido desde la fijación del anterior límite, por las siguientes razones: (a) el potencial incremento en el número de miembros del Consejo (fijado en diez desde la salida a Bolsa de DIA en 2011, pero susceptible de ser incrementado hasta quince conforme a los vigentes Estatutos Sociales), siendo así que al tiempo de la formulación de la presente propuesta se somete asimismo a la Junta General de Accionistas el incremento hasta doce del número de miembros del Consejo, con la simultánea propuesta de elección de dos nuevos consejeros; (b) el incremento anunciado en el número de Comisiones del Consejo, por creación de una nueva Comisión de Estrategia, lo que ha elevado a tres el número de Comisiones del Consejo; (c) el incremento del número medio de miembros de las referidas Comisiones, fruto asimismo de su creciente actividad y de la asunción progresiva de funciones de mayor complejidad; y (d) el aumento en el número medio anual de sesiones celebradas por el Consejo y sus diferentes Comisiones a lo largo del ejercicio.

En todo caso, es relevante subrayar que, conforme consta en el Informe Anual de Remuneraciones 2017, el Consejo de Administración de DIA ha acordado que este incremento en el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales no ocasionará en el ejercicio 2018 un aumento de la retribución individual atribuida por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración de DIA, cuyos conceptos y reparto permanecerá invariado durante el ejercicio 2018, salvo por lo que respecta a la recientemente constituida Comisión de Estrategia.

El reparto de la retribución entre los consejeros en su condición de tales por cargos y responsabilidades es una competencia atribuida al Consejo y, desde el ejercicio 2013, se ha mantenido invariable (con la única excepción del incremento en 5.000 euros/año de la retribución fija pagadera al Presidente del Consejo de Administración desde el ejercicio 2015).

El citado importe máximo agregado de 2.000.000 de euros será el límite máximo aplicable para los ejercicios 2019 y siguientes, hasta que la Junta General apruebe en su caso un nuevo importe. En caso de que no se aprobase dicho importe en la Junta General, el importe máximo de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales se mantendrá en el límite aprobado por la Junta General de Accionistas de 2012, que se fijó en 1.500.000 euros.

Se autoriza al Consejo que, en el reparto de la retribución a los Consejeros en su condición de tales, pueda disponer que la remuneración por el cargo de consejero se abone, o bien en efectivo, o bien 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía (o porcentaje diferente que el Consejo decida establecer), acciones que se entregarían al final del ejercicio, netas del correspondiente ingreso a cuenta de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“**IRPF**”), que sería a cargo del consejero.

En tal caso, el número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de consejero se calculará por referencia de dividir el 50 por 100 (o cualquier otro porcentaje aplicable) de la retribución de cada consejero entre una referencia de cotización que el Consejo utilice, y que se corresponderá con la media ponderada por volumen de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos a la fecha de celebración del Consejo en la que se formulen las cuentas anuales. Dicha referencia será la utilizada para el cálculo del importe de la retribución percibida por los Consejeros y a los efectos del importe máximo antes citado.

Los consejeros (incluidos los ejecutivos) deben mantener la titularidad de las acciones que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.

El detalle de las retribuciones se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros (“**IARC**”).

5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de DIA incluye, además de los componentes retributivos aplicables a los consejeros en su condición de tales, los siguientes elementos:

5.1 Remuneración fija

- Tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Para el único consejero ejecutivo de la Sociedad a la fecha de aprobación de la presente Política, el importe de su remuneración fija anual se ha establecido en 600.000 euros. En la Junta General de Accionistas en la que se presenta para su aprobación la presente Política, se ha sometido para su correspondiente aprobación un régimen de actualización de dicha remuneración fija anual para el año 2018, que será aplicable igualmente para los años de vigencia de la presente Política, basado en la evolución del IPC positivo (Índice de Precios de Consumo, índice general nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística) interanual diciembre 2016-diciembre 2017, y sucesivamente en los siguientes ejercicios anuales por aplicación del IPC del periodo anterior.
- Determinadas retribuciones en especie adicionales entre las que se encuentran una póliza de seguro de vida que cubre fallecimiento por cualquier causa y la invalidez permanente total, una póliza de seguro médico y el uso de un vehículo de la Sociedad, de acuerdo con la política de DIA a este respecto.

5.2 Remuneración variable

5.2.1 Remuneración variable anual

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

Los objetivos de la remuneración variable anual para los consejeros ejecutivos de la Sociedad pueden ser los siguientes:

- (i) Objetivos cuantitativos: objetivos relacionados con la evolución de las ventas, globales o segmentadas; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados (p. ej. evolución de los costes de distribución, del margen comercial, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.); objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance (p. ej. evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda); objetivos cuantitativos que midan cualesquiera de la variables anteriores frente a los competidores (p. ej. cuota de mercado). El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual será decidido anualmente por el Consejo de Administración y será debidamente comunicado en el correspondiente IAR, siendo en todo caso como mínimo del 50 por 100.

- (ii) Objetivos particulares que, a su vez, pueden incluir objetivos de carácter cuantitativo que en cada momento resulten prioritarios según el criterio del Consejo de Administración para el desarrollo del negocio a corto plazo; y cualitativos o de desarrollo del negocio a corto o a largo plazo (p. ej. involucración del consumidor, procesos de desarrollo e integración de nuevos negocios y adquisiciones, refuerzo de la organización interna, calidad de las relaciones con los “*stakeholders*”, índices de satisfacción del franquiciado, “*equity story*”, “*market share*”, etc.). El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual será decidido anualmente por el Consejo de Administración y será debidamente comunicado en el correspondiente IAR siendo en todo caso como mínimo del 30 por 100.

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

La retribución variable anual del consejero ejecutivo puede variar entre el 0 por 100 y el 200 por 100 de la retribución fija anual.

5.2.2 Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos, y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos, planes que podrán contener ciclos de concesiones con carácter anual, con un periodo mínimo de medición de objetivos de tres años.

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, y su aprobación requerirá el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, acuerdo en el que se detallarán las características de dichos planes. Cada métrica tendrá asociada una escala para la que se establecerá un umbral, por debajo del cual no se abonará incentivo alguno, y un límite máximo por encima del cual no se abonará incentivo adicional.

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, proponiendo el Consejo de Administración a la Junta General las aprobaciones sucesivas de los correspondientes planes.

5.3 Previsión social

DIA asume el coste de una póliza de seguro de vida a favor de su consejero ejecutivo, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los supuestos cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total.

Adicionalmente, la Sociedad incluye al consejero ejecutivo en el complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, en virtud del cual, la Sociedad abona en metálico un importe equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2017, con la obligación del empleado de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones. La Sociedad podrá instrumentar la ayuda de pensiones mediante la contratación de una póliza de seguros.

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

5.4 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

- Duración: indefinida.

- Exclusividad: El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de prestación de servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad y el Grupo DIA, no pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades, salvo consentimiento previo expreso de la Sociedad.
- Plazo de preaviso: en el caso de extinción del contrato por decisión del Consejero Delegado, éste deberá remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos seis meses de antelación.
- La Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación.
- Permanencia: El contrato del Consejero Delegado no incluye cláusulas de permanencia o fidelización.
- Durante el ejercicio 2015 y con el fin de adaptarse a los requerimientos de la Ley 31/2014 de modificación de la Ley de Sociedades de Capital en materia de remuneración de administradores, la Sociedad procedió a convenir con el Consejero Delegado una renegociación de las condiciones laborales hasta entonces en vigor. De entre las disposiciones introducidas en el contrato así firmado destacan, entre otras, la inclusión de una cláusula “*clawback*”, la previsión de un régimen indemnizatorio (derecho a percibir una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su retribución en caso de que el Consejo de Administración decidiese extinguir el contrato, sin que ello obedezca a un incumplimiento de los cometidos del Consejero Delegado, o en un supuesto de despido disciplinario declarado procedente), y la inclusión de un pacto de no competencia post contractual. Las condiciones vigentes con anterioridad se describían con detalle en los informes anuales de remuneraciones de consejeros correspondientes a ejercicios anteriores.

- La relación del Consejero Delegado con la Sociedad se remonta al año 1986, fecha desde la que se ha mantenido de manera ininterrumpida bajo diferentes formatos y condiciones hasta el día de hoy. Con la celebración del nuevo contrato, el Consejero Delegado aceptó una reducción de los derechos contractuales de indemnización en supuestos de extinción del contrato de trabajo (resultantes del reconocimiento de una indemnización equivalente a un cierto número de días por año trabajado y sin límite contractual, derechos que en aquel momento resultaban en una indemnización en el entorno de las tres (3) anualidades de retribución), que en lo sucesivo quedaron limitados a dos (2) anualidades de retribución, en línea con las disposiciones del Reglamento del Consejo de la Sociedad y con la Recomendación nº 64 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV relativa a los pagos por resolución de contrato.
- Adicionalmente, el Consejero Delegado asumió una obligación de no competencia post contractual, no prevista hasta ese momento, que se extiende durante un periodo de doce (12) meses tras la finalización de la relación, y según la cual el Consejero Delegado se obliga: (i) a no prestar servicios o realizar actividades que sean concurrentes o competidoras con la Sociedad o para el Grupo DIA y (ii) a no contratar o tratar de contratar o solicitar, en beneficio o interés propio o de terceros, a empleados, profesionales, administradores o consejeros de la Sociedad o para el Grupo DIA, percibiendo en tal caso, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación económica que remunera dicha obligación y que es equivalente a una anualidad de la retribución fija anual que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato, prorrateada y abonada mensualmente).

- Cláusula “*clawback*”: el contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula según la cual la Sociedad puede reclamar el reembolso de los importes percibidos por éste en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de estas retribuciones se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de la Sociedad.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones del contrato del consejero ejecutivo e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la política de retribuciones de la Sociedad y de su normativa interna.

5.5 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

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

6. Aplicación de la política

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