



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE DISTRIBUIDORA  
INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.**

**30 de agosto de 2019**

---

## **1. INTRODUCCIÓN**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

Esta política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política**”) de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“**DIA**” o la “**Sociedad**”) se aprueba conforme a lo previsto en dicha disposición normativa y en el artículo 39 bis de los estatutos sociales de la Sociedad, y se ajusta al sistema de remuneración establecido en el artículo 39 de los referidos estatutos.

## **2. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

### **2.1 Política de la Sociedad**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 39.1 de los estatutos sociales, el cargo de consejero es retribuido. No obstante lo anterior, sólo los consejeros externos no dominicales percibirán retribución como consejeros de la Sociedad en su condición de tales.

La retribución de los consejeros externos no dominicales en su condición de tales consistirá en:

- (i) Una asignación fija en dinero, establecida en cada ejercicio por el Consejo de Administración, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

El importe anual máximo de la asignación fija para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se fija por la Junta General de Accionistas en la cantidad de 1.350.000 euros.

- (ii) Una retribución diferida en acciones, sobre la base de la asignación a cada consejero, al principio de su mandato de tres años, de un número de acciones de DIA equivalentes a 150.000 euros.

El derecho a recibir las acciones se devengará de forma proporcional durante el periodo de tres años, pero las acciones no se entregarán hasta la finalización de dicho periodo (o, si fuese anterior, en el momento del cese del consejero por causa no imputable a él). El Consejo de Administración tiene la facultad de acelerar el derecho a recibir las acciones con la finalidad de poder entregar el número total de acciones inicialmente asignadas al consejero en el momento de su cese. El número de acciones asignadas podrá ser objeto de ajuste por aplicación de cláusulas antidilución habituales.

Los consejeros deberán mantener la titularidad de las acciones entregadas hasta su cese (si bien esta regla no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición).

Para permitir la aplicación de esta retribución diferida en acciones, la Junta General de Accionistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, autoriza la asignación bajo esta Política a los consejeros de un máximo de 7.500.000 acciones ordinarias de la Sociedad de €0,10 de valor nominal unitario. Para llevar a cabo estas asignaciones, se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de referencia, que será la fecha de nombramiento por cooptación o acuerdo de la Junta General, según corresponda. La Sociedad podrá destinar a la cobertura de las acciones indicadas aquellas que componen o compongan su autocartera en cada momento o bien recurrir a otros sistemas adecuados de cobertura.

Esta 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.

## **2.2 Aplicación inicial de la Política**

La asignación fija anual de los consejeros externos no dominicales se establece inicialmente y con efectos desde el 1 de septiembre de 2019 (día siguiente a la aprobación de esta Política por la Junta General de Accionistas) en los siguientes importes, sin perjuicio de las actualizaciones y modificaciones que pueda aprobar el Consejo de Administración dentro del límite establecido por la Junta General de Accionistas en esta Política:

- Retribución básica anual:
  - Presidente del Consejo de Administración: 250.000 euros brutos.
  - Vicepresidente del Consejo de Administración: 200.000 euros brutos.
  - Miembro del Consejo de Administración: 100.000 euros brutos.

- Retribución adicional anual basada en la pertenencia a Comisiones:
  - Presidente de Comisión: 50.000 euros brutos.
  - Miembro de Comisión: 20.000 euros brutos.

En cuanto a la retribución diferida en acciones, para los actuales consejeros externos no dominicales don Christian Couvreur, don Jaime García-Legaz Ponce y don José Wahnón Levy se tomará como fecha de referencia el 30 de agosto de 2019, fecha de aprobación de la presente Política por la Junta General de Accionistas y, en su virtud, se les asignará el número de acciones que resulte de dividir 150.000 euros entre el precio medio de cierre de la acción de DIA durante las 15 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a dicha fecha. El periodo de espera para poder recibir las acciones finalizará, por tanto, el 30 de agosto de 2022.

### **3. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

#### **3.1 Política de la Sociedad**

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, que no serán retribuidas), se estructura del modo siguiente:

- (i) Retribución fija: Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas atribuidas y la valía del consejero ejecutivo.
- (ii) Retribución variable: La retribución variable de los consejeros ejecutivos tiene la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Podrá incluir:
  - a) Retribución variable a corto plazo (*bonus* anual): pagadero en metálico y vinculado a la consecución de objetivos económico-financieros y no financieros, así como, en su caso, al cumplimiento de objetivos personales.
  - b) Retribución variable a medio y largo plazo: sistemas de incentivos 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) vinculados al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros y/o no financieros alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y la creación de valor a largo plazo. En caso de sistemas vinculados a acciones de la Sociedad, serán sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas conforme dispone la ley.

Parte de la retribución variable podrá tener la consideración de mínima o garantizada.

El importe máximo anual agregado de retribución fija y variable a corto plazo de un consejero ejecutivo será de 3.000.000 de euros brutos.

El valor máximo de la retribución variable a medio y largo plazo de un consejero ejecutivo no excederá del 200% de la retribución fija anual multiplicada por el número de años de referencia del plan (normalmente tres años).

- (iii) **Retribuciones en especie:** Con el objetivo de ofrecer un paquete retributivo competitivo y atractivo, los consejeros ejecutivos podrán recibir retribuciones en especie tales como (sin carácter exhaustivo) alojamiento, seguro de vida y accidentes, seguro de asistencia sanitaria, chequeo médico anual o vehículo de empresa conforme a las políticas de la Sociedad. En todo caso, las retribuciones en especie no excederán del 5% de la retribución fija anual.
- (iv) **Retribución del pacto de no competencia post-contractual:** En caso de que el contrato del consejero ejecutivo contemple una cláusula de no competencia post-contractual, la retribución del consejero ejecutivo podrá incluir una retribución fija periódica en metálico en concepto de retribución de dicho pacto, que no podrá exceder de la retribución fija correspondiente al periodo de no competencia.

### **3.2 Aplicación para el actual Consejero Delegado**

La Política de la Sociedad para el único consejero ejecutivo actual (el Consejero Delegado) se concreta en los siguientes elementos (aplicables a partir del 21 de mayo de 2019, fecha de su nombramiento como Consejero Delegado de la Sociedad):

- (i) **Retribución fija:** 3.000.000 de euros brutos al año. No se prevé ninguna variación de la retribución fija hasta, al menos, el 31 de diciembre de 2022.
- (ii) **Retribución variable a corto plazo (*bonus* anual):** El Consejero Delegado no participará en ningún sistema de remuneración variable anual.
- (iii) **Retribución variable a medio y largo plazo (incentivo a largo plazo o LTI):** está previsto que el Consejero Delegado participe en un sistema de retribución variable plurianual para el periodo 2020-2022 (“**LTI 2020-2022**”) que la Sociedad tiene intención de lanzar a finales de 2019. El valor asignado al Consejero Delegado por su participación en el LTI 2020-2022 no excederá en ningún caso del valor máximo establecido en el apartado 3.1 anterior, dependiendo el valor del incentivo final del grado de consecución de los objetivos que se establezcan para el LTI 2020-2022 y teniendo parte

del incentivo (que no superará el 25% del valor máximo del incentivo concedido) la consideración de mínima o garantizada.

- (iv) Retribuciones en especie: incluye la asunción por la Sociedad del coste del alojamiento del Consejero Delegado en Madrid, seguro de vida y discapacidad, seguro médico y utilización de vehículo de empresa, conforme a las políticas de DIA al respecto; todo ello hasta un importe máximo anual del 2,5% de su retribución fija anual.

### 3.3 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado de la Sociedad son los que se indican a continuación:

- Duración: indefinida. Sin perjuicio de lo anterior, para la vigencia de determinadas condiciones económicas acordadas con el actual Consejero Delegado, se ha establecido un periodo inicial de prestación de servicios comprendido entre el 21 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de 2022 (“**Periodo Inicial**”).
- Exclusividad: El Consejero Delegado deberá prestar sus servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad y el Grupo DIA, salvo por su pertenencia a determinados consejos de administración o con consentimiento previo expreso de la Sociedad.
- Periodo de preaviso: El Consejero Delegado deberá notificar su intención de extinguir el contrato con tres meses de antelación si se basa en determinadas causas, entre las que se encuentra el cambio de control de la Sociedad (“**Causas Específicas**”), y de seis meses si se basa en cualquier otra causa.
- Régimen indemnizatorio: En caso de extinción del contrato por parte del Consejero Delegado por una Causa Específica antes de la finalización del Periodo Inicial, este tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la retribución fija anual que hubiera percibido desde la fecha de finalización del periodo de preaviso hasta la finalización del Período Inicial. No se prevé el derecho a percibir ninguna indemnización en caso de extinción por decisión de la Sociedad.
- Pacto de no competencia post-contractual: Existe una obligación de no competencia post-contractual de seis meses en determinados supuestos de cese, siendo la compensación económica de 300.000 euros brutos.
- Cláusula “*clawback*”: La Sociedad podrá reclamar al Consejero Delegado en determinados supuestos el reembolso de los importes percibidos, en su caso, en concepto del LTI 2020-2022.

En todo caso, el Consejo de Administración podrá revisar periódicamente las condiciones del contrato del Consejero Delegado e incorporar los cambios que, en su caso, sean necesarios, dentro del marco de esta Política y la normativa interna de DIA.

\* \* \*