

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A28164754

DENOMINACIÓN SOCIAL

DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

C/ JACINTO BENAVENTE, 2A (EDIFICIO TRIPARK) (LAS ROZAS)
MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los consejeros de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. ("DIA", la "Sociedad" o la "Compañía") está basada en los siguientes principios y fundamentos:

- Prudencia: el Consejo de Administración de DIA procura 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 estén alineadas con las mejores prácticas de mercado;
- Compromiso: la política retributiva procura 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: la política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración y 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; y
- Equidad externa e interna: la retribución tiene 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.

En relación con los criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables, cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la Sociedad, DIA revisa periódicamente con referencias de mercado los niveles de competitividad externa de sus retribuciones, incluidas las de sus altos directivos y miembros del Consejo de Administración. Para ello, compara la estructura y cuantías retributivas de los profesionales de Grupo DIA con las de las compañías españolas equiparables por su tamaño, volumen de actividad y presencia geográfica, así como con las de compañías internacionales, cuya actividad está relacionada con la producción y distribución de bienes de consumo (por ejemplo, en relación con el Plan de Incentivos 2016 – 2018 liquidable en acciones de la Sociedad, las compañías inicialmente elegidas dentro del "peer group" eran las siguientes: Casino, Carrefour, Tesco, Cencosud, Sainsbury, Pão de Açúcar, Jeronimo Martins, Colruyt, Ahold, Delhaize, P&G, Nestlé, Colgate-Palmolive, Unilever y Mondelez; la composición de este grupo se ha revisado y ajustado periódicamente ante el cambio de circunstancias, tal y como se describe en el apartado A.4 posterior). Los resultados de estas revisiones hacen que el sistema retributivo de DIA se ajuste a los estándares de mercado, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, está, en todo caso, 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.

Los criterios para el establecimiento de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, se recogen en los artículos 39bis de los Estatutos Sociales y 33 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA, siendo diferentes para el caso de consejeros ejecutivos y no ejecutivos.

La aplicación de los principios antes descritos 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 de una asignación por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones.
- La asignación fija depende de las funciones o de los cargos desempeñados dentro del Consejo de Administración o en sus Comisiones.
- Parte de la retribución se entrega en acciones, cuya titularidad deberán mantener hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros.
- Se perciben dietas por asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones.

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.

En concreto, el mix retributivo en el caso de los consejeros no ejecutivos es el siguiente:

- La remuneración fija consiste en un importe en metálico establecido en función de su cargo y responsabilidad, dándose una mayor ponderación a las funciones de Presidente del Consejo y de sus Comisiones.
- Se perciben dietas en efectivo por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones.
- La remuneración fija por el cargo de consejero se abona 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía, acciones que se entregan netas del ingreso a cuenta del IRPF que es a cargo del consejero.
- En línea con la Recomendación nº 57 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, los consejeros deben mantener la titularidad de las acciones de la Compañía que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Esta obligación persigue implicar a los consejeros en la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y forma parte de las medidas de control de riesgos que la Sociedad ha incluido en el diseño del sistema retributivo de los consejeros.
- El número de acciones a entregar como parte de la remuneración fija por el cargo de consejero se calcula por referencia al resultado de dividir el 50 por 100 de la retribución fija de cada consejero entre una referencia de cotización que se corresponde 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 en la que el Consejo aprueba el informe anual de remuneraciones.

En todo caso, la suma de la remuneración fija y sus dietas no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. Actualmente, el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 1.500.000 euros, cifra máxima establecida por primera vez en el año 2012 y no variada desde entonces. Por las razones que luego se indican (ver apartado A.3), es intención del Consejo de Administración someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de un incremento del referido importe máximo para el ejercicio 2018 y siguientes.

El sistema de remuneración del único consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, D. Ricardo Currás de Don Pablos, (el "Consejero Delegado"), 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.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable del Consejero Delegado se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto 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 DIA, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener una adecuada solvencia y situación financiera.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de DIA, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La política retributiva está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Compañía, 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.

En este sentido, además de la retribución percibida como consejero en su condición de tal, el mix retributivo del Consejero Delegado, está compuesto, en el ejercicio 2018, por:

- Una retribución fija que, en 2018, asciende a 600.000 euros y que tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Es intención del Consejo de Administración someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de un régimen de actualización de dicha cifra, con efectos a partir del 1 de enero de 2018, en el 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 sucesivos ejercicios anuales por aplicación del IPC del periodo anterior.
- Determinadas retribuciones en especie adicionales que se detallan en el apartado A.10 de este Informe.
- Un complemento retributivo, denominado ayuda de pensiones, de acuerdo con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros.
- Una retribución variable a corto plazo y una retribución variable a largo plazo.

La retribución variable a corto plazo ("RVA") en 2018 es equivalente al 100 por 100 de la retribución fija para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos. Dado que el sistema de retribución variable anual puede oscilar entre el 0 por 100 y el 200 por 100, la retribución variable anual del Consejero Delegado puede teóricamente alcanzar desde un 0 por 100 hasta el 200 por 100 de la retribución fija.

La retribución variable a largo plazo está basada en planes de incentivos largo plazo consistentes en la asignación de Restricted Stock Units ("RSUs"), que servirán como base para determinar la entrega de acciones de DIA, siempre que se cumplan determinadas condiciones y objetivos, transcurrido un determinado periodo de tiempo nunca inferior a tres años.

En relación con los cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio 2017, no existe ninguna modificación sustancial en relación con la política de remuneraciones seguida hasta la fecha. La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ("CNR") está analizando, a la fecha de aprobación del presente informe, la posible implantación de un nuevo plan de incentivos a largo plazo basado en acciones, y al que se hace referencia también en el apartado A.4 siguiente, dirigido a su equipo directivo, entre el que se encuentra el Consejero Delegado de la Sociedad, dando continuidad así a los planes de incentivos en acciones previos, todo ello dentro de la política de retribuciones vigente en la actualidad. Se prevé que este nuevo plan de incentivos tenga una frecuencia anual, de manera que en los años 2018, 2019 y 2020 se asignen RSUs a los beneficiarios. El detalle de dicho plan se incluirá, en su caso, en el acuerdo de aprobación del mismo por la Junta General de Accionistas y en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del año que viene. De igual forma, es intención del Consejo de Administración someter a la próxima Junta General de Accionistas (a) la aprobación de un régimen de actualización al IPC de la retribución fija del Consejero Delegado; y (b) un incremento del importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018 y siguientes.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Los órganos de control que intervienen en la configuración de la política de remuneraciones de la Sociedad son el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración de la Sociedad.

De conformidad con el artículo 31 de los Estatutos Sociales y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, corresponde al Consejo de Administración:

- las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas; y
- la fijación, en el caso de los consejeros ejecutivos, de cualquier retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Adicionalmente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31.4 (j) de los Estatutos Sociales y en el artículo 5.4.b) (ix) del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de DIA es el órgano competente para la preparación del informe anual sobre gobierno corporativo y del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, para su presentación a la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De conformidad con el artículo 39.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la CNR, entre otras, las siguientes funciones:

- 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;
- con carácter general, supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad, incluyendo la evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y que tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;
- informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la Junta General de Accionistas; y
- 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 presente reglamento, 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.

Adicionalmente, la CNR desempeña un importante papel en la elaboración del informe anual de remuneraciones de consejeros con el objetivo de asegurar el alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con la regulación en vigor.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo prevén que la CNR esté formada 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.

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la CNR era la siguiente: D. Mariano Martín Mampaso, "consejero externo independiente", como Presidente, D. Antonio Urcelay Alonso, "otro consejero externo", como Vocal, y D^a. Angela Lesley Spindler, "consejera externa independiente", como Vocal.

Como Secretario no miembro de la CNR actúa D. Ramiro Rivera Romero, que desempeña el cargo de Secretario no consejero del Consejo de Administración de la Sociedad; y como Vicesecretario no miembro de dicha Comisión, D. Miguel Ángel Iglesias Peinado, Vicesecretario no consejero del Consejo de Administración.

El Reglamento del Consejo establece que dicha Comisión 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.

A lo largo del año 2017, la CNR se ha reunido con carácter oficial en siete ocasiones, así como en frecuentes sesiones informales y preparatorias. Todos los consejeros miembros de la CNR han asistido a las citadas reuniones oficiales. En el ejercicio 2018 y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la CNR se ha reunido en otras dos ocasiones.

En el ejercicio de sus funciones, la CNR recurre periódicamente a asesores externos para la configuración de la política retributiva de sus consejeros. También ha contado con asesoramiento externo en relación con el diseño de los planes de incentivos a largo plazo, con el "benchmark" retributivo del Comité Ejecutivo de Grupo DIA ("CEGD") y del Consejero Delegado, así como para la realización del presente Informe. La Sociedad ha contado con Garrigues Human Capital Services y Mercer Consulting como asesores externos en materia de remuneraciones.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Como se ha indicado en el apartado A.1, la Sociedad cuenta con un paquete retributivo diferenciado para consejeros no ejecutivos y ejecutivos.

En el caso de consejeros no ejecutivos.

- Actualmente, el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales (por todos los conceptos) está fijado en 1.500.000 euros, cifra máxima establecida por primera vez en el año 2012 y no variada desde entonces. Transcurridos seis años sin alteración, es intención del Consejo de Administración someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de un incremento del referido importe máximo para el ejercicio 2018 y siguientes, fijándose, con efectos al 1 de enero de 2018 - y también para los sucesivos ejercicios cubiertos por la próxima

Política de Remuneraciones (2019, 2020 y 2021) -, en un total de 2.000.000 euros. A juicio del Consejo, el incremento necesario para alcanzar dicha cifra (es decir, 500.000 euros adicionales) se justifica 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); (b) el incremento anunciado en el número de comisiones del Consejo, por creación de una nueva Comisión de Estrategia, lo que elevaría a tres el número de comisiones; (c) el número medio de miembros de las referidas comisiones; y (d) el aumento en el número medio de sesiones del Consejo y de sus diferentes comisiones a lo largo del ejercicio.

Tal y como se indica a continuación, el incremento en el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales no ocasionará, en el ejercicio 2018, un incremento en las cifras indicadas en el desglose por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración de DIA.

• De dicho importe, el desglose de la retribución fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración de DIA, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, acordado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2018 es el siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 165.000 euros.
- Miembro del Consejo de Administración: 80.000 euros.
- Presidente de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 35.000 euros (adicionales).
- Miembro de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 25.000 euros (adicionales).
- Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros (adicionales).
- Miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 25.000 euros (adicionales).

Debe destacarse que el referido reparto de retribuciones es una competencia atribuida al Consejo, y que desde el ejercicio 2013, dicho reparto se ha mantenido invariado con el desglose arriba transcrito (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).

A la fecha de este informe, el Consejo no ha fijado todavía la retribución correspondiente a los miembros de la nueva Comisión de Estrategia.

• Para el año 2018, el Consejo ha aprobado el citado reparto de remuneración entre los distintos miembros del Consejo y las comisiones. Esta cantidad se ajustará con ocasión de la incorporación o salida de consejeros a lo largo del año y su distribución se realizará en proporción al tiempo de ejercicio en el cargo.

• Dentro del importe máximo aprobado por la Junta, los consejeros percibirán 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a las comisiones.

En relación con el Consejero Delegado

El Consejero Delegado percibe una remuneración fija por el desempeño de funciones ejecutivas que, en el ejercicio 2018, el Consejo de Administración mantiene en 600.000 euros. Ello no obstante, es intención del Consejo de Administración someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de un régimen de actualización de dicha cifra, con efectos a partir del 1 de enero de 2018, en el 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 sucesivos ejercicios anuales por aplicación del IPC del periodo anterior.

Asimismo, percibe, como retribuciones en especie, una póliza de seguro de vida, una póliza de seguro médico y el uso de un vehículo de compañía, que se detallan en el apartado A.10 siguiente.

La Sociedad incluye al Consejero Delegado en el complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, de acuerdo con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros. Este complemento retributivo consiste en el abono por parte de la Compañía a sus directivos de una determinada cantidad en metálico para que éstos aporten dicha cantidad neta después de impuestos a sus correspondientes planes de pensiones individuales. El Consejo de Administración está analizando la posibilidad de instrumentar esos pagos mediante otro procedimiento o vehículo, sin que ello suponga un incremento de las cuantías respecto a las aportadas actualmente a favor de los empleados.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Sistema de Retribución Variable Anual (RVA).

Dentro del Consejo, la retribución variable únicamente se aplica al Consejero Delegado.

La retribución variable se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución del Consejero Delegado, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad y de Grupo DIA.

Los criterios objetivos a utilizar en el cálculo de la retribución variable anual pueden ser entre otros:

(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 las variables anteriores frente a los competidores (p. ej. cuota de mercado). El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual es del 70%.

El Consejo de Administración aprueba con carácter anual los objetivos cuantitativos de la RVA teniendo en cuenta las prioridades de negocio de la Compañía. En este sentido, el Consejo de Administración ha aprobado los siguientes objetivos cuantitativos para el ejercicio 2018:

Objetivos cuantitativos (peso):

- Crecimiento LFL de venta bajo enseña (10%)
- EBIT ajustado (40%)
- Crecimiento de venta bajo enseña (10%)
- Tesorería de mercancías ("Average trade working capital") (10%)

Total: 70%

(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 es del 30%.

En el caso del Consejero Delegado, la fijación de los importes de la RVA, los objetivos así como la evaluación del desempeño recae en el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. Para el ejercicio 2018, el Consejo ha establecido, para el Consejero Delegado, una RVA equivalente al 100 por 100 de la retribución fija para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos. El sistema de retribución variable anual puede oscilar entre el 0 por 100 y el 200 por 100, por lo que la retribución variable anual del Consejero Delegado puede teóricamente alcanzar desde un 0 por 100 hasta el 200 por 100 de la retribución fija. Los parámetros fundamentales del sistema de retribución variable anual son revisados anualmente por la CNR, habiéndose concluido que son los adecuados para medir la contribución del equipo directivo, incluido el Consejero Delegado, a los resultados de Grupo DIA.

Planes de Incentivos a Largo Plazo.

(i) Plan de Incentivos 2016 – 2018

El Consejo de Administración de DIA, a propuesta de la CNR acordó, en su reunión de 11 de marzo de 2016, la puesta en marcha del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016 – 2018 (“Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016 – 2018” o “LTIP 2016 – 2018”), dirigido al Consejero Delegado y al equipo directivo de la Sociedad, y que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 22 de abril de 2016, y que es el Plan que está en vigor a la fecha de elaboración del presente Informe.

El Plan consiste en una asignación de Restricted Stock Units (“RSUs”) que permitirán a los partícipes recibir acciones de DIA en el futuro, sujeto a unas métricas determinadas.

El objetivo principal del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016 – 2018 es alinear los intereses de los beneficiarios con los de los accionistas de la Sociedad, e incentivar la obtención de resultados y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad para el período 2016 – 2018.

Para conseguirlo, el Plan:

- Establece unos objetivos transparentes, exigentes y medidos a largo plazo (como mínimo a tres años).
- Incluye unas métricas y unas condiciones de devengo claramente vinculados a la consecución de unos objetivos financieros y operativos exigentes y que potencien el valor para los accionistas.
- Utiliza dos métricas operativas, una de ellas medida en términos absolutos (“Cumulated Organic Cash From Operations” - CFO) y la otra medida en términos relativos (“Relative Organic Sales Average Growth” - ROSAG) teniendo en cuenta la posición de la Sociedad en el ranking formado por las entidades comparables a DIA, y el retorno para el accionista medido en términos absolutos para ofrecer una visión más completa del rendimiento de la empresa. A estos efectos, las compañías elegidas dentro del “peer group” para delimitar la comparación de la métrica operativa “Relative Organic Sales Average Growth” eran inicialmente las siguientes: Casino, Carrefour, Tesco, Cencosud, Sainsbury, Pão de Açúcar, Jeronimo Martins, Colruyt, Ahold, Delhaize, P&G, Nestlé, Colgate-Palmolive, Unilever y Mondelez (habiéndose fusionado Ahold y Delhaize, e incluido a Sonae con el fin de mantener el número originalmente acordado).
- Los grados de consecución de los objetivos del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016 – 2018 se han establecido teniendo en cuenta el plan estratégico de la Compañía para el periodo de medición de los mismos (2016 – 2018). Dichos objetivos se monitorizan periódicamente para asegurar que las condiciones acordadas se adapten, en la medida de lo necesario, a la preservación de los principios que subyacen al propósito original del Plan, a la vez que apoyan el interés de la Sociedad de evitar cualquier posible pérdida de competitividad en el mercado. En este sentido, a propuesta de la CNR y en el ejercicio de sus facultades, el Consejo aprobó autorizar un incremento en la cifra de CAPEX para los ejercicios 2017 y 2018, incremento marginal que no sería tenido en cuenta en el cálculo del CFO a efectos del Plan siempre y cuando la referida métrica (CFO) alcanzase el objetivo inicialmente fijado.
- Establece para el equipo directivo, como parte de su retribución total, una remuneración basada en acciones, que está en consonancia con los intereses y objetivos de los accionistas a largo plazo.
- Establece para el Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección (COMEX) la obligación de mantener las acciones que perciban, después de impuestos, al amparo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016 – 2018 y de otros planes de incentivos a largo plazo que ponga en marcha DIA en el futuro, hasta llegar a alcanzar un número de acciones que equivalga a dos veces la retribución fija en el caso del Consejero Delegado, y una vez la retribución fija en el caso de los miembros del COMEX. El Consejero Delegado y los miembros del COMEX deberán mantener la titularidad de dichas acciones hasta el momento en el que se produzca la terminación de su relación laboral o mercantil con la Sociedad.
- Difiere en el tiempo la entrega de una parte de las acciones para garantizar que no se abonan retribuciones sobre resultados incorrectos (cláusula “malus”).
- Cumple con las exigencias de información a los accionistas institucionales sobre las métricas empleadas.

El número de RSUs asignadas depende del nivel de responsabilidad del partícipe en la organización. El número de RSUs asignadas en 2016 al Consejero Delegado al amparo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016 – 2018 fue de 376.898 RSUs.

(ii) Plan de Incentivos 2014 – 2016

Adicionalmente, el Consejero Delegado participó en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014 – 2016 (el “Plan de Incentivos 2014 – 2016”), de cuya finalización se dio cuenta en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del año 2016. No obstante, el Consejero Delegado no ha percibido en 2017, ni va a percibir en 2018, derecho alguno por su participación en el citado Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014-2016, por los motivos que se detallan en el apartado C.1 siguiente.

Tras la experiencia de los planes de incentivos anteriormente implantados por la Compañía, el Consejo de Administración de DIA está analizando la posibilidad de acordar, tras el informe favorable de la CNR, la implantación de un nuevo Plan de Incentivos 2018 – 2022, dirigido al Consejero Delegado y al equipo directivo de la Sociedad, para su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

El nuevo plan de incentivos dará continuidad a los planes de incentivos anteriores respetando en todo caso los principios básicos que inspiran la retribución variable a largo plazo, que están basados en: (i) una duración mínima de tres años para que los beneficiarios pueden recibir acciones, y (ii) que las acciones que, en su caso, perciban estarán condicionadas en cuanto a su entrega a que se cumplan determinados objetivos operativos y a la creación de valor para los accionistas medida en términos de evolución del TSR relativo, en comparación con un grupo de entidades comparables.

De las características del Plan de Incentivos 2018 – 2022 que apruebe el Consejo de Administración de DIA, se dará cuenta de forma detallada en la propuesta de acuerdo que se someterá, en su caso, a aprobación por la próxima Junta General de Accionistas.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no tiene sistemas de ahorro a largo plazo para ninguno de sus consejeros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente Informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por DIA para el caso de terminación de funciones de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales.

Para el Consejero Delegado, las condiciones de terminación de su contrato se incluyen en el apartado A.7.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Condiciones esenciales que debe respetar el contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Consejero Delegado.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado son, entre otros, 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.
- Indemnizaciones: el contrato del Consejero Delegado indica que tiene 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 precedente. A estos efectos, se establece en el contrato del Consejero Delegado que se entenderá

por retribución la suma de la retribución fija anual correspondiente al año en que se produzca la extinción del contrato, más la retribución variable anual percibida por el Consejero Delegado con anterioridad a la extinción del contrato.

- No competencia post contractual: El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el Consejero Delegado se obliga durante un período de doce (12) meses: (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. El Consejero Delegado percibiría, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación equivalente a una anualidad de la retribución fija anual que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato.

- 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.

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 ejecutivo 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” (en virtud cual la Sociedad puede reclamar al Consejero ejecutivo el reembolso de los importes percibidos por éste en concepto de retribución variable anual y plurianual en determinadas circunstancias), 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 ejecutivo, 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.

Continúa en apartado E.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe ningún caso de anticipo, crédito o garantía alguna entre compañías del Grupo DIA y sus administradores.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

En relación con el Consejero Delegado, para el año 2018, DIA:

- Asume el coste de una póliza de seguro de vida, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los supuestos cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total. A la fecha de elaboración del presente Informe, se estima que el importe de la prima anual de 2018 asciende a 1.084,59 euros.
- Asume el coste de una póliza de seguro médico con una prima de 699 euros.
- Facilita el uso de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de la Compañía a este respecto, con un coste de 10.388,52 euros.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

El Consejero Delegado no percibe ninguna remuneración como consejero en otras sociedades del Grupo DIA.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos distintos o adicionales a los descritos en el presente Informe.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Grupo DIA ejerce a través del Consejo de Administración y la CNR una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de Grupo DIA llevan implícitos en su diseño las siguientes medidas de control de riesgos:

- La retribución de los consejeros por su función de tales se limita a una asignación fija, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por Junta y Consejo que entre otras medidas puede establecer una cantidad total inferior a la establecida por la Junta o suprimir la percepción de dietas.
- El 50% de dicha remuneración fija se abona en forma de acciones de DIA.
- Todos los consejeros (incluido la remuneración que por este concepto perciba el ejecutivo) tienen la obligación de mantener dichas acciones hasta su cese como consejero.
- La remuneración fija adicional así como la remuneración variable se limitan al caso del Consejero Delegado, y se perciben por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero y con independencia de su remuneración como miembro del Consejo de Administración.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos, y sólo está dirigida al Consejero Delegado.

La Compañía entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada, permitiendo la retención de la retribución variable si no se cumplen con los criterios de rendimiento fijados.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Reglamento del Consejo, cuando se paguen componentes variables de la retribución, el abono de una parte importante de los mismos se aplaza por un periodo de tiempo mínimo suficiente para comprobar los criterios de rendimiento fijados.

Debido a lo anterior, el calendario de entrega de acciones incluido en la regulación de los Planes de Incentivos es el siguiente: (i) en el caso del anterior Plan de Incentivos 2014-2016 las fechas de abono previstas eran no más tarde del 30 de abril de 2017 (50% del número de acciones que corresponda) y enero de 2018 (50% del número de acciones que corresponda) y (ii) en el caso del Plan de Incentivos 2016-2018 las fechas de abono son no más tarde del 30 de abril de 2019 (50% del número de acciones que corresponda) y enero de 2020 (50% del número de acciones que corresponda).

Cabe recordar que, según lo indicado en el apartado A.7, el contrato del Consejero Delegado establece una cláusula (cláusula "clawback") 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.

Además, el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016 – 2018 establece para el Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección (COMEX) la obligación de mantener la totalidad de las acciones que perciban al amparo del citado plan y de otros planes de incentivos a largo plazo que ponga en marcha DIA en el futuro, hasta llegar a alcanzar un número de acciones que equivalga a dos veces la retribución fija en el caso del Consejero Delegado, y una vez la retribución fija en el caso de los miembros del COMEX. El Consejero Delegado y los miembros del COMEX deberán mantener la titularidad de dichas acciones hasta el momento en el que se produzca la terminación de su relación laboral o mercantil con la Sociedad.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y los conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2017, se corresponden con los principios, fundamentos y composición del sistema retributivo vigente en la política de remuneraciones actual, que se ha descrito en el apartado A.1 anterior.

En concreto, los conceptos retributivos percibidos en 2017 por los consejeros en su condición de tales han sido los siguientes, ascendiendo a un importe total a 1.173.361,10 euros:

- D^a. Ana María Llopis Rivas: 120.162,03 euros de retribución en metálico y 43.934,94 euros en acciones.
- D. Ricardo Currás de Don Pablos: 67.472,75 euros de retribución en metálico y 21.302,41 euros en acciones.
- D. Julián Díaz González: 81.827,94 euros de retribución en metálico y 32.688,68 euros en acciones.
- D. Richard Golding: 88.846,86 euros de retribución en metálico y 28.908,36 euros en acciones.
- D. Juan María Nin Génova: 86.559,53 euros de retribución en metálico y 27.957,10 euros en acciones.
- D. Mariano Martín Mampaso: 89.677,18 euros de retribución en metálico y 34.698,27 euros en acciones.
- D. Antonio Urcelay Alonso: 90.559,53 euros de retribución en metálico y 27.957,10 euros en acciones.
- D^a. Angela Lesley Spindler: 83.674,23 euros de retribución en metálico y 34.842,40 euros en acciones.
- D. Borja de la Cierva Álvarez de Sotomayor: 89.559,53 euros de retribución en metálico y 27.957,10 euros en acciones.
- D. María Garaña Corces: 73.472,75 euros de retribución en metálico y 21.302,41 euros en acciones.

En relación con los conceptos e importes anteriores, se indica lo siguiente:

- El importe de la retribución en metálico incluye la retribución fija y las dietas por asistencia (2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y 1.000 euros por asistencia a las Comisiones).
- La retribución fija por el cargo de consejero se ha abonado 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía.
- El número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de consejero se ha calculado por referencia al resultado de dividir el 50 por 100 de la retribución fija de cada consejero entre la media ponderada por volumen de los precios de cierre de la acción de DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos al 22 de febrero de 2017 (incluido).
- Los consejeros (incluido el Consejero Delegado) están obligados a mantener la titularidad de las acciones hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.
- La diferencia de retribución de los consejeros entre el ejercicio 2017 y el ejercicio 2016 (cuyo detalle se incluye en los cuadros incluidos en el apartado D.1. posterior) se debe a los siguientes aspectos: (i) al distinto valor de la acción en el momento de la asignación (es decir, cuando se fija el número de acciones al que cada consejero tendría derecho) y la fecha de exigibilidad y entrega de los instrumentos financieros; (ii) al número de sesiones del Consejo y sus comisiones; y (iii) a los cambios producidos en la composición del Consejo y sus comisiones.

En relación con el Consejero Delegado, durante el ejercicio 2017, además de las retribuciones de consejero en su condición de tal, el Consejo de Administración ha decidido la percepción de los siguientes componentes fijos y variables:

- Un componente fijo de 600.000 euros.
- Un importe de retribución variable anual correspondiente a 2017 de 217.500 euros que se corresponde con la cantidad que efectivamente percibirá el Consejero Delegado (en el ejercicio 2018).
- El importe de la retribución variable anual de 2017 del Consejero Delegado se ha obtenido a partir del grado de consecución de los siguientes objetivos:

Objetivos (peso)

Cuantitativos: 70%

- Crecimiento LFL de venta bajo enseña (10%)
- EBIT ajustado (40%)
- Crecimiento de venta bajo enseña (10%)
- Tesorería de mercancías (10%)

Particulares: 30%

Aplicadas las escalas de consecución aprobadas por el Consejo de Administración, el grado de cumplimiento de los objetivos indicados es del 10% para el conjunto de los objetivos cuantitativos, y del 26,25% en el caso de los objetivos particulares.

Este importe de la retribución variable anual de 2017 a percibir en 2018 puede diferir de la registrada por la Sociedad en las cuentas anuales de dicho año.

- Un importe de 7.228,92 euros correspondiente a las remuneraciones en especie derivadas de la prima de un seguro de vida, la prima de un seguro médico y la cesión de uso de un vehículo de compañía.
- Un complemento retributivo denominado ayuda de pensiones por importe de 6.400 euros.
- Plan de Incentivos 2014-2016: El Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, con fecha 19 de marzo de 2014, a la luz del informe y de la propuesta de la CNR, el Plan de Incentivos 2014-2016, en el que se incluyó al Consejero Delegado de la Sociedad.

Finalizado el periodo de duración del Plan, el Consejo de Administración, en su sesión de fecha 22 de febrero de 2017 determinó que, aunque los objetivos establecidos en el Plan se habían cumplido, la estrategia de crecimiento llevada a cabo por el Grupo DIA a través de diversas adquisiciones ocasionó que uno de los indicadores específicos, en concreto el de Costes No Recurrentes Acumulados, establecido únicamente para el Consejero Delegado y para otro de los altos directivos, superase el umbral máximo establecido en el Plan. Por este motivo, el Consejero Delegado no ha percibido en 2017, ni va a percibir en 2018, acciones por su participación en el citado Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014-2016.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RICHARD GOLDING	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIANO MARTÍN MAMPASO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA GARAÑA CORCES	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANGELA SPINDLER	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO URCELAY ALONSO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	0	106	14	0	0	0	0	0	120	124
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	600	51	16	217	0	0	0	14	898	1.522
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	63	19	0	0	0	0	0	82	82
RICHARD GOLDING	0	70	19	0	0	0	0	0	89	99

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	68	19	0	0	0	0	0	87	92
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	67	23	0	0	0	0	0	90	95
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	68	23	0	0	0	0	0	91	94
ANGELA SPINDLER	0	61	23	0	0	0	0	0	84	73
BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	0	68	22	0	0	0	0	0	90	29
MARÍA GARAÑA CORCES	0	51	22	0	0	0	0	0	73	3

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA MARÍA LLOPIS RIVAS

Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
10.669	4,12	44	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS

Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
5.173	4,12	21	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
7.938	4,12	33	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

RICHARD GOLDING
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
7.020	4,12	29	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

JUAN MARÍA NIN GÉNOVA
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.789	4,12	28	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

MARIANO MARTÍN MAMPASO
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
8.426	4,12	35	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

ANTONIO URCELAY ALONSO
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.789	4,12	28	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ANGELA SPINDLER
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
8.461	4,12	35	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
5.789	4,12	28	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

MARÍA GARAÑA CORCES
Remuneración fija en acciones 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
5.173	4,12	21	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable	No aplicable
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
1	1	No aplicable	No aplicable

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANGELA SPINDLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA GARAÑA CORCES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD GOLDING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA MARÍA LLOPIS RIVAS
No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS
No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

RICHARD GOLDING

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable

JUAN MARÍA NIN GÉNOVA

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

MARIANO MARTÍN MAMPASO

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ANTONIO URCELAY ALONSO

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ANGELA SPINDLER

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

MARÍA GARAÑA CORCES

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	0	0	0	0
ANGELA SPINDLER	0	0	0	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	0	0	0
BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	0	0	0	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	0	0	0
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	0	0	0
MARÍA GARAÑA CORCES	0	0	0	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	0	0	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	0	0	0	0
RICHARD GOLDING	0	0	0	0

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	120	44	0	164	0	0	0	0	164	175	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	898	21	0	919	0	0	0	0	919	1.823	1
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	82	33	0	115	0	0	0	0	115	120	0
RICHARD GOLDING	89	29	0	118	0	0	0	0	118	135	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	87	28	0	115	0	0	0	0	115	125	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	90	35	0	125	0	0	0	0	125	137	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	91	28	0	119	0	0	0	0	119	127	0
ANGELA SPINDLER	84	35	0	119	0	0	0	0	119	107	0
BORJA DE LA CIERVA ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	90	28	0	118	0	0	0	0	118	40	0
MARÍA GARAÑA CORCES	73	21	0	94	0	0	0	0	94	4	0
TOTAL	1.704	302	0	2.006	0	0	0	0	2.006	2.793	1

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La retribución variable anual aplicada al Consejero Delegado tiene en cuenta la consecución de determinados objetivos de negocio con impacto directo en los resultados de la Sociedad.

La remuneración variable correspondiente al ejercicio 2017, teniendo en cuenta la consecución de los objetivos de dicho ejercicio tal y como se detalla en el apartado C.1 de este Informe, ascendió a 217.500 euros (a percibir en el ejercicio 2018), lo que representa un 36,25% de la remuneración fija. El citado importe se corresponde con la cantidad que efectivamente percibirá el Consejero Delegado y puede diferir de la retribución variable anual de 2017 registrada por la Sociedad en las cuentas anuales de dicho año.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	356.783.129	57,31%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	29.765.753	8,34%
Votos a favor	318.023.566	89,14%
Abstenciones	8.993.810	2,52%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

APARTADO A.7

Continuación del apartado A.7.

La relación del Consejero ejecutivo 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 ejecutivo 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 ejecutivo 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 ejecutivo 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).

ACLARACIÓN APARTADO D.1.a) i)

La retribución de D. Ricardo Currás de Don Pablos por “Otros conceptos” (i.e. 14 miles de euros) incluye el coste del seguro de vida, el coste del seguro médico, la valoración del uso de un vehículo y la cantidad correspondiente al complemento retributivo denominado ayuda de pensiones.

OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

El presente informe ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante. “LSC”) que establece la obligación para las sociedades cotizadas de elaborar un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros siguiendo los contenidos, formatos y estructura que desarrollan la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, y la Circular 4/2013 de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

El artículo 529 septdecies de la LSC establece la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política retributiva para sus consejeros en la que se describan y detallen los diferentes conceptos retributivos que éstos tengan derecho a recibir en su condición de tales, así como las características y fundamentos de las retribuciones de los administradores que desarrollan funciones ejecutivas en la sociedad.

El apartado primero del artículo 529 novodecies de la LSC introduce para las sociedades cotizadas la obligación de someter a la junta general de accionistas la adopción de un acuerdo vinculante sobre la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

La Sociedad 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 (esto es, en 2018), deberá someterse a votación vinculante de Junta General de Accionistas una nueva política de remuneraciones de los consejeros, previo informe específico de la CNR. Dicha política de remuneraciones tendrá vigencia para los tres años siguientes a su aprobación (esto es, 2019, 2020 y 2021).

El Consejo de Administración tiene previsto aprobar y presentar para su aprobación por parte de la próxima Junta General de Accionistas la nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Aunque a la fecha de elaboración de este informe no se han concluido los trabajos relativos a la elaboración de dicha política, no se espera que haya cambios significativos en relación con la política de remuneraciones vigente salvo los ya indicados en este Informe. En todo caso, sobre el contenido de la nueva política se dará cumplida cuenta en la información que se pondrá a disposición de los accionistas con la debida antelación.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21/02/2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No