

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

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 DIA está basada en los siguientes principios y fundamentos:

El Consejo:

- procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado;
- procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización;
- procurará vincular 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
- tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

No se prevén cambios significativos en la política de remuneraciones de los consejeros de Grupo DIA respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, ni en la remuneración fija o variable anual del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, salvo por el nuevo Plan de Incentivos 2014-2016 que se menciona más adelante.

Para el ejercicio en curso la Sociedad tiene prevista la implantación de un nuevo plan de incentivos a largo plazo, para los ejercicios 2014 – 2016, dirigido a los consejeros ejecutivos y directivos de DIA, que consistirá en una asignación de Restricted Stock Units (“RSUs”), que permitirá a los partícipes acciones de DIA en el futuro, sujeto a unas métricas determinadas, vinculadas al EBITDA y al Retorno Total para el Accionistas, así como a que los beneficiarios mantengan su relación con DIA o alguna de sus sociedades filiales, a la fecha que se establezca en el Plan.

Los detalles del Plan, incluyendo beneficiarios, condiciones, métricas, periodo de medición, duración, fecha de abono, así como los fundamentos de su implantación y diseño, se contienen en el documento adjunto al apartado E) “Otras informaciones” de este informe.

Los criterios para el establecimiento de la política de remuneraciones de miembros del Consejo de Administración, se recogen en los artículos 39 de los Estatutos Sociales y 32 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA, siendo diferentes para el caso de consejeros ejecutivos y no ejecutivos.

En cuanto al mix retributivo, en el caso de los consejeros no ejecutivos:

- 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 o de sus Comisiones.
- En todo caso, esta remuneración fija no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. Para el ejercicio 2013, el importe máximo agregado aprobado por Junta ascendió a 1.500.000 euros.
- No se perciben dietas por asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones.
 - La remuneración por el cargo de consejero se abona 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 calcula por referencia al resultado de dividir el 50 por 100 de la retribución de cada Consejero entre una referencia de cotización que, para el ejercicio 2013, se corresponde con la media ponderada por volumen (en adelante, VWAP) de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos al 20 de febrero de 2013 (incluido).

- Los consejeros (incluidos los ejecutivos) deben mantener la titularidad de las acciones que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Adicionalmente, el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos, en el ejercicio 2013, D. Ricardo Currás de Don Pablos, que ocupa el cargo de Consejero Delegado, se compone de:
 - Un salario fijo que, en 2013, se estableció en 456 miles de euros que tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas y con respecto al cual no se prevén cambios relevantes en el ejercicio 2014;
 - Un “bonus target” o bono de referencia que (en 2013) fue equivalente al 75 por 100 del salario fijo 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 del “bonus target”, la retribución variable anual del consejero ejecutivo puede teóricamente alcanzar desde un 0 por 100 hasta el 150 por 100 de la retribución fija.
 - Determinadas retribuciones en especie adicionales que se detallan en el apartado A.10 siguiente
 - La participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 - 2014 que se describe en el apartado A.4 siguiente, vinculado a condiciones y objetivos estratégicos del periodo 2011 – 2014 y liquidable en acciones en los ejercicios 2015 y 2016.

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 Remuneraciones (CNYR).

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:

- la fijación, de conformidad con los Estatutos Sociales y dentro de los límites que éstos establezcan, de la política de retribuciones y de la retribución de los consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; 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 39.6 de los Estatutos Sociales y en el artículo 32.12 del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de DIA es el órgano competente para elaborar y difundir el informe anual de gobierno corporativo (IAGC) así como el presente informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

De conformidad con el artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- proponer al Consejo de Administración: (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y de las demás condiciones de sus contratos, y (iii) 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; 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 Reglamento del Consejo.

En particular, son objeto de discusión en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las siguientes cuestiones:

- la determinación de los objetivos concretos a los que se vinculan los distintos esquemas de retribución variable anual o plurianual.
- la revisión de los niveles de concesión en el caso de sistemas de retribución variable, expresados como un múltiplo o un porcentaje de la retribución fija.
- la información sobre niveles y prácticas retributivas seguidas en compañías de referencia para Grupo DIA.

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad desempeña un importante papel en la elaboración del informe anual de remuneraciones de consejeros, llevando a cabo un proceso interno de preparación y asistencia, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones esté formada por consejeros externos, en su mayoría independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco.

A 31 de diciembre de 2013, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones era la siguiente:

D. Pierre Cuilleret, consejero externo independiente, como Presidente, y D. Mariano Martín Mampaso, consejero externo independiente, y D. Nicolas Brunel, consejero externo dominical, como Vocales.

Como Secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

En 2013 no se han producido cambios en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en cinco ocasiones. En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones recurre a asesores externos para la evaluación del Consejo y la configuración de la política retributiva de sus consejeros, en particular, de los planes de incentivos a largo plazo, así como para la realización del presente Informe. En el ejercicio 2013 la Sociedad ha contado con Garrigues Human Capital Services 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:

- En el ejercicio 2013, el importe de los componentes de la retribución fija de los miembros del Consejo de Administración de DIA, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, aprobado por la Junta, ha sido de 1.050.000 euros con el siguiente desglose por cargos y responsabilidades:

- o Presidente del Consejo de Administración: 160.000 euros

- o Miembro del Consejo de Administración: 80.000 euros

- o Presidente de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 35.000 euros (adicionales)

- o Miembro de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 25.000 euros (adicionales)

- o Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros (adicionales)

- o Miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 25.000 euros (adicionales)

- • Para el año 2014 el Consejo ha aprobado mantener tanto los importes máximos totales, como el reparto de remuneración entre los distintos miembros del Consejo y las dos 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.

- No se prevé la percepción de dietas de asistencia.

Por su parte, el Consejero Delegado D. Ricardo Currás tiene derecho a percibir una remuneración fija adicional, por el desempeño de funciones ejecutivas, que, en el ejercicio 2013, el Consejo de Administración estableció en 456.000 euros, y que, para el ejercicio 2014, ha quedado establecida en 465.000 euros.

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.

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 otorgan.
- 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

El Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, con fecha 7 de diciembre de 2011, a la luz del informe y de la propuesta de la CNyR, dos planes retributivos de remuneración e incentivos para directivos (en adelante, los Planes Retributivos). De los dos planes aprobados, el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 – 2014 (en adelante, el Plan de Incentivos) incluye al consejero ejecutivo de la Sociedad.

El Plan de Incentivos permite a sus beneficiarios percibir un incentivo (el Incentivo) liquidable en acciones de DIA, vinculado al cumplimiento de una condición de permanencia hasta 31 de diciembre de 2014, y fechas posteriores de entrega de acciones, así como al cumplimiento de determinadas “condiciones precedentes” y objetivos de negocio. Los objetivos de negocio están vinculados al resultado de Grupo DIA o de otro perímetro geográfico, y permiten medir, por un lado, la contribución al resultado corporativo del Grupo y, por otro, la contribución al resultado del perímetro de responsabilidad.

Verificadas las “condiciones precedentes”, el Incentivo a devengar se calcula partiendo de un incentivo base (el Incentivo Base), sobre el que se aplica (i) un ratio de cumplimiento en función del grado de cumplimiento de los objetivos de negocio así como (ii) un ratio de presencia que refleja el cumplimiento de la condición de permanencia y, por último, (iii) un multiplicador en función de la evolución del indicador RTA (“Retorno Total del Accionista”), medido a lo largo del Plan. El Incentivo Base se corresponde con el salario fijo del beneficiario del ejercicio 2011.

Asumiendo el cumplimiento de las “condiciones precedentes” y de los objetivos de negocio, el multiplicador vinculado al indicador RTA es el que determina el número de veces de salario fijo que puede llegar a alcanzar el Incentivo. Dicho multiplicador se aplica a partir de un RTA del 10% anual y hasta el 30% anual. El Incentivo así calculado se liquidará en acciones, considerando la media de los precios de cotización de la acción de DIA de las 15 sesiones bursátiles siguientes al anuncio de los resultados anuales de 2014.

El número máximo de acciones a entregar al consejero ejecutivo se ha establecido en de 432.514 acciones.

Del mismo modo, el Plan de Incentivos incorpora un calendario de entrega diferida de las acciones. Para el caso del consejero ejecutivo, las fechas de abono previstas son abril de 2015 (60% del número de acciones que corresponda), diciembre de 2015 (20% del número de acciones que corresponda) y septiembre de 2016 (20% restante del número de acciones que corresponda).

Sistemas de primas anuales (“bonus anual”)

Dentro del Consejo, la retribución variable únicamente se aplica al consejero ejecutivo. La retribución variable se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad y de Grupo DIA. Los objetivos pueden ser de negocio a nivel de Grupo DIA (por ejemplo, objetivos de cuota de mercado, de EBIT Ajustado, de crecimiento de ventas en términos de like for like), y particulares, siendo el peso de cada uno de ellos del 70% y 30%, respectivamente. Los objetivos particulares pueden incluir tanto objetivos de carácter cuantitativo, que en un momento determinado resulten prioritarios según el criterio de la CNyR para el desarrollo del negocio, como cualitativos o de desarrollo del negocio a largo plazo.

En el caso del consejero ejecutivo, la fijación de los importes del “bonus target”, los objetivos así como la evaluación del desempeño recae en la CNyR. En función del grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y de la valoración de los objetivos particulares, la retribución variable anual del consejero ejecutivo puede variar entre el 0% y el 200% del “bonus target” o bono de referencia inicialmente fijado. Para el ejercicio 2013, el Consejo ha establecido, para el consejero ejecutivo, un “bonus target” o bono de referencia del 75% de la retribución fija de 2013, lo que supone que la retribución variable, a percibir en el ejercicio 2014, puede teóricamente oscilar entre el 0% y el 150% de la retribución fija 2013. Con carácter excepcional, en el ejercicio 2013 se aprobó la concesión de un bonus extraordinario a determinados directivos de la Sociedad, entre ellos, el consejero ejecutivo, vinculado a la culminación con éxito de ciertas operaciones de reestructuración e integración corporativa que han tenido lugar en dicho ejercicio. El importe de este bonus extraordinario asciende al 15% del salario fijo de 2013 y no está prevista su repetición en el tiempo. Los parámetros fundamentales del sistema de retribución variable anual fueron revisados en 2011, habiéndose concluido que son los adecuados para medir la contribución del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, a los resultados de Grupo DIA.

Para el ejercicio 2014 se prevé que la retribución variable dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2014, habiéndose establecido un sistema de bonus anual equivalente al vigente durante el ejercicio 2013. En consecuencia, el Consejo ha establecido, para el ejercicio 2014 y para el consejero ejecutivo, un “bonus target” o bono de referencia del 75% de la retribución fija de 2014, lo que supone que la retribución variable, a percibir en el ejercicio 2015, puede teóricamente oscilar entre el 0% y el 150% de la retribución fija de 2014. Adicionalmente, y con carácter excepcional el Consejo ha aprobado la concesión de un bonus extraordinario al Consejero Delegado y a otros miembros de la alta dirección, a percibir en el ejercicio 2015, en función del cumplimiento de determinados objetivos de negocio del Grupo durante el ejercicio 2014, y cuyo importe máximo en cada caso ascenderá al 15% de la retribución fija individual para el ejercicio 2014.

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

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

El importe de la prima abonada por este concepto en 2013 se refleja en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

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

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.

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

- Duración: indefinida.

- Plazo de preaviso: en el caso de dimisión o baja voluntaria, el consejero ejecutivo deberá remitir comunicación escrita a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos tres meses de antelación a la fecha efectiva de la baja o dimisión. Por su parte, la Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación a la fecha efectiva del desistimiento.

- Indemnizaciones: el contrato del consejero ejecutivo indica que tiene derecho a percibir una indemnización en caso de que la Sociedad decida extinguir su contrato y relación laboral y cualquier otra relación contractual, por cualquier razón que no sea despido disciplinario procedente [declarado por la jurisdicción laboral, o en caso de extinción de su contrato y relación laboral por cambio en la titularidad de la Sociedad], equivalente a 45 días de salario por año de servicio (por el periodo comprendido entre el 24 de noviembre de 1986 y el 30 de abril de 2009), más ocho días de salario por año de servicio (por el periodo comenzado el 1 de mayo de 2009y hasta la fecha de extinción del contrato y de la relación laboral) con el límite de su último salario bruto anual, con exclusión del salario en especie, las ganancias de capital o los ingresos obtenidos en virtud de la obtención o ejercicio de opciones sobre acciones o acciones gratuitas o en virtud de otros beneficios similares.

- Exclusividad: El contrato del consejero ejecutivo incluye una condición de prestación de servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad, no pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades, salvo consentimiento previo expreso de la Sociedad.

- Permanencia: El contrato del consejero ejecutivo no incluye cláusulas de permanencia o fidelización.

- No competencia: El contrato del consejero ejecutivo no incluye cláusulas de no competencia post-contractual.

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

La Sociedad mantiene un seguro de responsabilidad civil a favor de sus consejeros por importe máximo de cobertura de 25 millones de euros.

Adicionalmente, en relación con el consejero ejecutivo, 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.
- Asume el coste de una póliza de seguro médico
- Facilita el uso de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de la Compañía a este respecto.

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 ejecutivo 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 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 de la CNyR una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros.

Así, conforme al artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la CNyR:

- proponer al Consejo: (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y de las demás condiciones de sus contratos, y (iii) 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 directivos, 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 empleados de la Sociedad;
- velar por la observancia de la política retributiva establecida; y
- asistir al Consejo en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevarle cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en su Reglamento.

Por su parte, de conformidad con el artículo 31 de los Estatutos y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, corresponde al Consejo la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y determinadas decisiones operativas, incluyendo:

- la aprobación de la política de retribuciones y evaluación del desempeño del equipo directivo.
- la política de control y gestión de riesgos, identificando los principales riesgos de la Sociedad y organizando los sistemas de control interno y de información adecuados.
- la aprobación de las cláusulas de indemnización del primer ejecutivo de la Sociedad así como del restante equipo directivo.
- la fijación, de conformidad con los estatutos sociales y dentro de los límites que éstos establezcan de la política de retribuciones y de la retribución de los consejeros, a propuesta de la CNyR.
- la fijación, en el caso de los consejeros ejecutivos, de cualquier retribución adicional por funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

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

- La retribución de los consejeros por su función de tales se limita a una asignación fija 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 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 ejecutivo, y se perciben por sus labores ejecutivas distintas de su condición de consejero y con independencia de su remuneración como miembro de este.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares, cuantitativos y cualitativos.

En concreto, la Compañía entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, permite introducir medidas de flexibilidad en la retribución variable pudiendo llegar incluso a su supresión.

El consejero ejecutivo participa también en el Plan de Incentivos, vinculado igualmente al cumplimiento de un mix de determinados objetivos estratégicos de negocio e indicadores clave evaluados en un marco plurianual. El Plan de Incentivos contribuye a la alineación de intereses con los accionistas de Grupo DIA en la medida en que, si bien condicionado al cumplimiento de la permanencia y de los restantes objetivos e indicadores, el importe del Incentivo se vincula a la creación de valor para el accionista, a través del indicador RTA y mediante su abono en acciones de la Sociedad, calculándose dicho número de acciones a entregar en el primer trimestre de 2015.

Asimismo, el Plan de Incentivos incorpora un calendario de abono diferido que afecta al consejero ejecutivo, produciéndose la entrega de acciones en los meses de abril de 2015 (60% del número de acciones que corresponda), diciembre de 2015 (20% del número de acciones que corresponda) y septiembre de 2016 (20% restante del número de acciones que corresponda), de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del Consejo, cuando establece que una parte importante de la retribución variable debe diferirse por un periodo de tiempo mínimo.

La falta de continuidad del consejero ejecutivo en la Sociedad hasta cada una de las fechas de entrega por determinadas causas (i.e. baja voluntaria, despido disciplinario precedente) podrá determinar la posibilidad de no recibir más acciones al amparo del Plan.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

El Consejo de Administración no prevé cambios significativos en su política de remuneraciones para años futuros, con excepción de la aprobación e implantación del nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo. Dicho plan tiene por objeto simplificar y dar continuidad a la política retributiva de la Compañía en materia de incentivos a medio plazo en acciones.

Los detalles del nuevo Plan, incluyendo beneficiarios, condiciones, métricas, periodos de medición, duración, fechas de abono, así como los fundamentos de su implantación y diseño se contienen en el documento adjunto al apartado E) "Otras Informaciones" de este Informe.

Además, el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, revisa anualmente los objetivos e importes de los distintos esquemas de remuneración ya existentes, en particular, los aplicables a consejeros ejecutivos y equipo directivo en concepto de remuneración fija y variable, así como la participación en incentivos a medio plazo.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

No se prevén cambios al proceso de toma de decisiones descrito en el apartado A.2 de este Informe.

Con carácter anual la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa los criterios, importes y objetivos de la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración, así como la evaluación de su desempeño de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, con el objetivo de proponer al Consejo de Administración (y éste, a su vez, a la Junta cuando sea necesario) la adopción de los correspondientes acuerdos para el cumplimiento de la política y su adecuación de los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo.

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones participa en la elaboración del "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros" previamente a su formulación por el Consejo de Administración que posteriormente se somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Ver apartado A. 13 anterior.

La sociedad no tiene previsto establecer nuevos incentivos o modificar los ya existentes en esta materia y que han quedado descritos en el apartado A.13 anterior.

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

Como se ha explicado en apartados anteriores, las características de la política retributiva aplicada en el ejercicio 2013 son las siguientes:

- El importe máximo agregado de la remuneración del Consejo de Administración autorizado por la Junta General de Accionistas asciende a 1.500.000 euros. El importe aprobado para su abono durante el ejercicio 2013 asciende a 1.050.000 euros.

- La remuneración por la pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones aprobada ha sido la siguiente (importe teórico bruto):

- o Presidente del Consejo de Administración: 160.000 euros

- o Miembro del Consejo de Administración: 80.000 euros

- o Presidente de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 35.000 euros (adicionales)

- o Miembro de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 25.000 euros (adicionales)

- o Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros (adicionales)

- o Miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 25.000 euros (adicionales)

- No se han abonado dietas a los consejeros.

- La remuneración 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 de cada Consejero entre la media ponderada por volumen (en adelante, VWAP) de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos al 20 de febrero de 2013 (incluido).
 - Los consejeros (incluidos en consejero ejecutivo) están obligados a mantener la titularidad de las acciones hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.
 - En relación con el consejero ejecutivo, el Consejo de Administración acordó:
 - Establecer un componente salarial fijo para el ejercicio 2013 de 456.000 euros; y
 - Establecer en un 75 por 100 el "bonus target" o bono de referencia para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos que en cada caso resulten fijados (lo que supone que la retribución variable puede teóricamente alcanzar el 150 por 100 de la retribución fija).
 - Aprobar, con carácter excepcional, la concesión de un bonus extraordinario a determinados directivos de la Sociedad, entre ellos, el consejero ejecutivo, vinculado a la culminación con éxito de ciertas operaciones de reestructuración e integración corporativa que han tenido lugar en dicho ejercicio. El importe de este bonus extraordinario asciende al 15 por 100 del salario fijo de 2013 y no está prevista su repetición en el tiempo.
- Así mismo, en el ejercicio 2013, el consejero ejecutivo ha mantenido su participación en el Plan de Incentivos descrito en el apartado A.4 anterior.
- A este respecto, en el ejercicio 2013, la Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobó una modificación puntual al Plan de incentivos a Largo Plazo 2011 – 2014, para consejeros ejecutivos, altos directivos y empleados clave, conforme a la cual en el supuesto de que el indicador RTA ("Retorno Total del Accionista") supere el nivel máximo del 30 por 100, el número de acciones a entregar a los beneficiarios cuyo nivel de cumplimiento de objetivos así lo permita se mantenga fijo y no se reduzca.
- Dicha Junta también acordó sustituir las referencias al importe máximo del Plan de Incentivos que pasan a expresarse en acciones, siendo el importe máximo de 5.500.000 acciones, de las cuales 432.514 como máximo podrán corresponder al consejero ejecutivo.
- Los acuerdos de Junta fueron comunicados a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) mediante hecho relevante de fecha 26 de abril de 2013.
- Igualmente, en el ejercicio 2013, el Consejo de Administración comunicó a los participantes en el Plan de Incentivos un ajuste en las "condiciones precedentes" y en los objetivos de negocio a que se vincula el mencionado plan, como consecuencia de la realización de determinadas operaciones de reestructuración corporativa en Grupo DIA.
- El importe detallado por concepto percibido individualmente por cada miembro del Consejo de Administración en el ejercicio 2013 se recoge en los cuadros del apartado D siguiente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO URCELAY ALONSO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIANO MARTÍN MAMPASO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NICOLAS BRUNEL	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PIERRE CUILLERET	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RICHARD GOLDING	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NADRA MOUSSALEM	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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 2013	Total año 2012
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	51	0	0	0	22	0	0	73	117
RICHARD GOLDING	0	59	0	0	0	18	0	0	77	99
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	51	0	0	0	16	0	0	67	106
PIERRE CUILLERET	0	51	0	0	0	22	0	0	73	117

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 2013	Total año 2012
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	58	0	0	0	0	0	0	58	78
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	58	0	0	0	0	0	0	58	78
NADRA MOUSSALEM	0	51	0	0	0	16	0	0	67	106
NICOLAS BRUNEL	0	51	0	0	0	16	0	0	67	106
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	0	117	0	0	0	0	0	0	117	156
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	456	58	0	392	0	0	0	6	912	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA MARIA LLOPIS RIVAS

Remuneración fija en acciones 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	8.234	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
8.234	6,14	51	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 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	4.117	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
4.117	6,14	25	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 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	7.679	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
7.679	6,14	47	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

RICHARD GOLDING
Remuneración fija en acciones 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	5.403	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
5.403	6,14	33	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 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	7.011	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
7.011	6,14	43	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

PIERRE CUILLERET
Remuneración fija en acciones 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	7.679	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
7.679	6,14	47	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

ROSALÍA PORTELA DE PABLO
Remuneración fija en acciones 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	4.117	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
4.117	6,14	25	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 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	4.117	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
4.117	6,14	25	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

NADRA MOUSSALEM**Remuneración fija en acciones 2013**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	7.011	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
7.011	6,14	43	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

NICOLAS BRUNEL**Remuneración fija en acciones 2013**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	7.011	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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
7.011	6,14	43	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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	0	0	0
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	0	0	0	0
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	0	0	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	0	0	0
NADRA MOUSSALEM	0	0	0	0
NICOLAS BRUNEL	0	0	0	0
PIERRE CUILLERET	0	0	0	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	0	0	0	0
RICHARD GOLDING	0	0	0	0
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	0	0	0

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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
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 2013	Total año 2012
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NADRA MOUSSALEM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICOLAS BRUNEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PIERRE CUIILLERET	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
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA MARIA LLOPIS RIVAS
No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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

NADRA MOUSSALEM

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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

NICOLAS BRUNEL

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable

Condiciones: No aplicable

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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

PIERRE CUILLERET

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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											

ROSALÍA PORTELA DE PABLO

No aplicable

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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

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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	912	25	0	937	0	0	0	0	937	0	1
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	73	47	0	120	0	0	0	0	120		0
RICHARD GOLDING	77	33	0	110	0	0	0	0	110		0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	67	43	0	110	0	0	0	0	110		0
PIERRE CUILLERET	73	47	0	120	0	0	0	0	120		0
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	58	25	0	83	0	0	0	0	83		0
ANTONIO URCELAY ALONSO	58	25	0	83	0	0	0	0	83		0
NADRA MOUSSALEM	67	43	0	110	0	0	0	0	110		0
NICOLAS BRUNEL	67	43	0	110	0	0	0	0	110		0
ANA MARIA LLOPIS RIVAS	117	51	0	168	0	0	0	0	168		0
TOTAL	1.569	382	0	1.951	0	0	0	0	1.951	0	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 ejecutivo 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 2012, teniendo en cuenta la consecución de objetivos correspondiente a dicho ejercicio, ascendió, finalmente, a 384.000 de euros, percibidos en el ejercicio 2013.

La remuneración variable correspondiente al ejercicio 2013 asciende a 392.000 euros. Este incremento de la retribución variable viene explicado por la evolución de los indicadores.

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	368.425.942	51,36%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	24.136.508	6,55%
Votos a favor	324.794.138	88,16%
Abstenciones	19.495.296	5,29%

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.

Tras la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad, DIA puso en marcha un plan de incentivos a largo plazo que fue aprobado por la Junta General de Accionistas en junio de 2012 para el periodo 2011 - 2014.

El Consejo de Administración de DIA, tras la experiencia adquirida con el plan actual, el "feedback" de los inversores y el asesoramiento recibido de consultores externos y ahora que el plan inicial se acerca a su finalización, tiene la intención de dar continuidad a su política de retribuciones a largo plazo mediante la implantación de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP" o el "Plan").

El LTIP de DIA persigue los objetivos siguientes:

- Atraer y retener a quienes realicen una mayor aportación a los resultados de la Sociedad.
- Motivar a los partícipes para que obtengan unos resultados de explotación a largo plazo sólidos.
- Alinear la retribución de los directivos con los intereses de la Sociedad y de sus accionistas por lo que a duración (plurianual) y medición de los resultados se refiere.
- Acrecentar la participación del equipo directivo en el capital social de la empresa.
- Alinear el periodo de medición con el ciclo de negocio y la estrategia de la Sociedad.

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 una única métrica operativa y el retorno para el accionista para ofrecer una visión más completa del rendimiento de la empresa.
- 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.
- Difiere la entrega de una parte de las acciones con el fin de incrementar el énfasis en el desempeño a largo plazo.
- Cumple con las exigencias de información sobre métricas empleadas a los accionistas institucionales.

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 y al retorno para el accionista. El número de RSUs asignadas

depende del status del partícipe. Cada RSU da derecho al partícipe a recibir una acción de DIA si se cumplen determinadas condiciones. La Sociedad pretende proponer una nueva asignación conforme al Plan, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, cada dos años a partir de 2014 (la siguiente asignación tendrá lugar en 2016, creando de ese modo ciclos solapados).

- Beneficiarios: Hasta un total de 250 empleados incluyendo al Consejero Delegado, Director General Corporativo, miembros del Comité de Dirección y otros directivos de los status "SD" (altos directivos) y "D" (directivos).

• Métricas:

- Minimum Operational Performance ("MOP"): Al comienzo de cada asignación del LTIP, el Consejo establecerá un nivel de MOP basado en su mejor valoración de las especificidades y retos de la Sociedad, las tendencias del mercado y la evolución de los competidores. El Consejo tratará de fijar un nivel de MOP que resulte lo suficientemente retador para los partícipes con el fin de que les motive para alcanzar un rendimiento de explotación superior a la media pero que, al mismo tiempo, resulte alcanzable en el marco de unos estándares razonables. Si se cumple el MOP, un número mínimo de RSUs se convertirá en acciones de DIA. En concreto, el MOP se sitúa en un EBITDA Ajustado Acumulado de 2.030 m € para el período 2014 – 2016.

- Retorno Total para el Accionista ("TSR"): Siempre y cuando se cumpla el MOP, las RSUs iniciales se convertirán en acciones de DIA, de acuerdo con el TSR obtenido. El TSR del Plan se medirá tomando las cotizaciones medias ponderadas de la acción de DIA correspondientes a las 15 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de convocatoria por parte del Consejo de Administración de la Junta General de Accionistas que en su caso apruebe el Plan (esto es, anteriores al 19 de marzo de 2014), así como las cotizaciones medias ponderadas de las 15 sesiones bursátiles siguientes a la fecha de comunicación de los resultados del ejercicio 2016 (marzo de 2014 a abril de 2017).

El LTIP tiene la finalidad de recompensar la ejecución con éxito de la estrategia de la Sociedad y la creación de valor para los accionistas a lo largo de un período, acorde con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Los planes de incentivos a largo plazo en acciones constituyen la manera más eficaz de alinear los intereses de los directivos clave, los de la Sociedad y sus accionistas.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 19/03/2014.

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

Sí

No



DESCRIPCIÓN DEL NUEVO PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO (LTIP) PARA LOS DIRECTIVOS DEL GRUPO DIA

1. Principios del Plan

Tras la admisión a cotización en la Bolsa española de las acciones de la Sociedad, DIA puso en marcha un plan de incentivos a largo plazo que fue aprobado por la Junta General de Accionistas en junio de 2012 para el periodo 2011 - 2014.

Una vez finalice dicho plan para el periodo 2011 – 2014, la Sociedad proporcionará al mercado la correspondiente información sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos del mismo.

El Consejo de Administración de DIA, tras la experiencia adquirida con el plan actual, el “*feedback*” de los inversores y el asesoramiento recibido de consultores externos y ahora que el plan inicial se acerca a su finalización, tiene la intención de dar continuidad a su política de retribuciones a largo plazo mediante la implantación de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (“**LTIP**” o el “**Plan**”).

El LTIP de DIA persigue los objetivos siguientes:

- Atraer y retener a quienes realicen una mayor aportación a los resultados de la Sociedad.
- Motivar a los partícipes para que obtengan unos resultados de explotación a largo plazo sólidos.
- Alinear la retribución de los directivos con los intereses de la Sociedad y de sus accionistas por lo que a duración (plurianual) y medición de los resultados se refiere.
- Acrecentar la participación del equipo directivo en el capital social de la empresa.
- Alinear el periodo de medición con el ciclo de negocio y la estrategia de la Sociedad.

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 una única métrica operativa y el retorno para el accionista para ofrecer una visión más completa del rendimiento de la empresa.
- 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.
- Difiere la entrega de una parte de las acciones con el fin de incrementar el énfasis en el desempeño a largo plazo.
- Cumple con las exigencias de información sobre métricas empleadas a los accionistas institucionales.

A continuación exponemos las características del Plan.

3. Descripción y visión general del Plan

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 y al retorno para el accionista.

El número de RSUs asignadas depende del estatus del partícipe.

Cada RSU da derecho al partícipe a recibir una acción de DIA si se cumplen determinadas condiciones.

El Plan será desarrollado a través del correspondiente reglamento que incluirá una cláusula que permita a la Sociedad reclamar al partícipe la devolución de la totalidad o parte de la remuneración derivada del Plan, en determinadas circunstancias (cláusula "*clawback*").

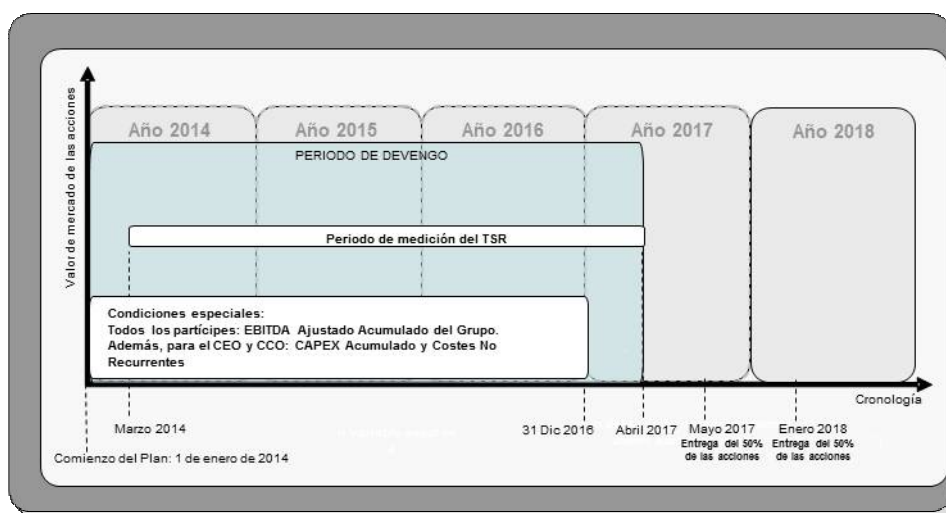
El Plan constituye un esquema único, basado en principios y características comunes, para todos los partícipes del mismo, sin perjuicio de la existencia de condiciones adicionales para ciertos directivos específicos.

La Sociedad pretende proponer una nueva asignación conforme al Plan, para su aprobación por la Junta General de Accionistas, cada dos años a partir de 2014 (la siguiente asignación tendrá lugar en 2016, creando de ese modo ciclos solapados).



Características del Plan:

- Representación gráfica:



- Beneficiarios: Hasta un total de 250 empleados incluyendo al Consejo Delegado (“CEO”), Director General Corporativo (“CCO”), miembros del Comité de Dirección (COMEX) y otros directivos de los estatus “SD” (altos directivos) y “D” (directivos).
- Métricas:

- Minimum Operational Performance (“MOP”):

- √ Al comienzo de cada asignación del LTIP, el Consejo establecerá un nivel de MOP basado en su mejor valoración de las especificidades y retos de la Sociedad, las tendencias del mercado y la evolución de los competidores. El Consejo tratará de fijar un nivel de MOP que resulte lo suficientemente retador para los partícipes con el fin de que les motive para alcanzar un rendimiento de explotación superior a la media pero que, al mismo tiempo, resulte alcanzable en el marco de unos estándares razonables.
- √ Si se cumple el MOP, un número mínimo de RSUs se convertirá en acciones de DIA.



- √ En concreto, el MOP se sitúa en un EBITDA Ajustado Acumulado de 2.030 m € para el período 2014 – 2016 (cifras calculadas considerando los tipos de cambio del ejercicio fiscal 2013 y con perímetro constante).
- √ Este valor representa una tasa de crecimiento anual compuesto mínimo del 3%, que se considera suficientemente exigente como un objetivo mínimo a cumplir en el contexto actual.
- √ En todo caso, el MOP, una vez alcanzado, sólo responderá de la materialización de una pequeña parte del incentivo total (el 20% en el caso del CEO y el 20% en el caso del Comité de Dirección). El devengo de la parte restante de las acciones estará basada, enteramente, en el TSR, tal y como se describe a continuación.

- Retorno Total para el Accionista (Total Shareholder Return o “TSR”)

- √ Siempre y cuando se cumpla el MOP (y las condiciones referentes al CAPEX Acumulado y los Costes Acumulados No Recurrentes, tratándose del CEO y el CCO), las RSUs iniciales se convertirán en acciones de DIA, de acuerdo con el TSR obtenido.
- √ El TSR del Plan se medirá tomando las cotizaciones medias ponderadas de la acción de DIA correspondientes a las 15 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de convocatoria por parte del Consejo de Administración, de la Junta General de Accionistas que en su caso apruebe el Plan (esto es, anteriores al 19 de marzo de 2014), así como las cotizaciones medias ponderadas de las 15 sesiones bursátiles siguientes a la fecha de comunicación de los resultados del ejercicio 2016 (marzo de 2014 a abril de 2017).
- √ Por consiguiente, siempre y cuando se cumpla el MOP y los demás umbrales:
 - Si $TSR \text{ anual} < 0\%$: los partícipes no devengarán RSUs adicionales;
 - Si $TSR \text{ anual} \geq 15\%$: permitiría a los partícipes devengar la totalidad de las RSUs asignadas;
 - Los valores intermedios de TSR permitirían devengar un número proporcional de RSUs;



- Condiciones adicionales para el CEO y el CCO:

- Las condiciones aplicables son el CAPEX Acumulado y unos Costes No Recurrentes Acumulados, medidos durante el período 2014-2016.
 - CAPEX Acumulado durante 2014-2016: 1.330 m €.
 - Costes No Recurrentes Acumulados 2014-2016 (excluidos los costes y deterioros del LTIP): 148 m €
 - Si se rebasan los niveles del CAPEX Acumulado o los Costes No Recurrentes Acumulados, no se efectuará entrega alguna de acciones al CEO y CCO con arreglo al Plan.
- Asignación y duración:
- Asignación de RSUs en 2014.
 - Fecha de entrega de acciones: 50% en mayo de 2017 y 50% en enero de 2018.

	Valor de las RSUs asignadas al inicio del Plan como múltiplo del Salario Fijo	
	CEO	Comité de Dirección CCO
MOP	1 (20%)	1 (28%)
TSR	4 (80%)	2,75 (72%)
TOTAL	5 (100%)	3,75 (100%)



4. Fundamentos y análisis

El LTIP tiene la finalidad de recompensar la ejecución con éxito de la estrategia de la Sociedad y la creación de valor para los accionistas a lo largo de un período, acorde con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Los planes de incentivos a largo plazo en acciones constituyen la manera más eficaz de alinear los intereses de los directivos clave, los de la Sociedad y sus accionistas.

4.1 Métricas seleccionadas

La utilización de diferentes métricas, entre ellas métricas internas o externas, financieras u operativas, está respaldada por las recomendaciones de los *proxy advisors* como mecanismo para ofrecer una visión más completa del rendimiento de la Sociedad.

Tener métricas operativas directamente vinculadas a la evolución del negocio es la mejor manera de involucrar al equipo directivo con el cumplimiento del plan de negocio y la estrategia de la Sociedad.

La elección de las métricas entraña ciertas dificultades:

- Los datos de mercado son imperfectos.
- El empleo del ROIC (Rentabilidad sobre el Capital Invertido) como ratio presenta dificultades intrínsecas: definición imperfecta del concepto de capital invertido, que depende de los tratamientos contables, los deterioros y las adquisiciones.
- El EBITDA (Beneficio antes de impuestos, intereses, depreciaciones y amortizaciones) ofrece simplicidad y tiene en cuenta indicadores sujetos a los resultados de la gestión; sin embargo, no tiene en cuenta el CAPEX (inversiones en bienes de capital) y otros ingresos financieros o costes no recurrentes.
- El beneficio neto tiene en cuenta muchos aspectos ajenos al perímetro de control de la gestión: tipos de interés, tipos impositivos, deterioro de adquisiciones pasadas, otros aspectos de los que el consejo de administración es también responsable (por ejemplo, estructura financiera, política de dividendos, programas de recompra de acciones, etc.).



- La remuneración de los directivos debe estar en consonancia con el rendimiento de la empresa y las variaciones del valor de las acciones de la sociedad en el largo plazo. El TSR constituye un parámetro de medición externo que muestra el retorno total para el accionista, expresado como porcentaje anualizado, calculado teniendo en cuenta la evolución del valor de las acciones y el reparto de dividendos a lo largo del período en cuestión.

Habida cuenta de lo expuesto anteriormente, el Plan está basado en la simplicidad, en unos resultados de explotación sólidos, en una auténtica creación de valor y en el compromiso a largo plazo, tal como aquí se describe.

Pese a la inexistencia de un grupo consistente de “comparables” (“*peers*”) que permita establecer una comparativa de resultados, durante el proceso de análisis del Plan (ver apartado 4.1.3 para mayor información), se han estudiado las prácticas en materia de retribución e incentivos de otras sociedades cotizadas españolas, así como de grupos internacionales minoristas del sector alimentación.

En este sentido, los parámetros del Plan son los siguientes:

4.1.1 EBITDA Ajustado Acumulado del Grupo

El EBITDA ajustado es un parámetro interno de medición de los márgenes de beneficios que indica la rentabilidad de explotación de la Sociedad.

El Consejo ha establecido un nivel de consecución del EBITDA ajustado que contribuye a la sostenibilidad del Plan y evita entregas basadas exclusivamente en el comportamiento del TSR en el mercado.

Por tanto, el nivel de EBITDA estipulado en el Plan fija un MOP que actúa como condición para el acceso de todos los partícipes a la retribución. El nivel de MOP se introduce para que todas las entregas de acciones efectuadas al amparo del LTIP sean aceptables para los accionistas, una vez alcanzado un nivel de rendimiento de explotación mínimo.

En caso de no alcanzarse el umbral de MOP, no se efectuará ninguna entrega de acciones en virtud del Plan, con independencia de cuál sea la situación en lo concerniente al valor para los accionistas.

El nivel de MOP equilibra y compensa la utilización de otros indicadores del valor para los accionistas, como es el TSR.



Ese nivel de MOP es un objetivo mínimo distinto de cualquier objetivo de EBITDA, más ambicioso, que integran los planes estratégicos más amplios del Grupo.

Al objeto de evaluar el MOP, el EBITDA Ajustado Acumulado constituye la mejor aproximación para determinar el nivel mínimo solicitado a los partícipes en concepto de rendimiento de explotación, además de constituir la herramienta más sencilla de seguir para los partícipes.

El valor establecido para el periodo de tres años del Plan es equivalente a una tasa de crecimiento anual compuesto del 3% de EBITDA Ajustado (cifras calculadas considerando los tipos de cambio del ejercicio fiscal 2013), en línea con otras compañías.

Al evaluar el umbral de MOP, se ha tenido en cuenta el actual plan de negocios y entorno económico, así como las referencias a otras compañías del sector minorista y otros sectores; en todo caso, dicho nivel de MOP debe ser considerado un mínimo.

Igualmente, se ha tenido en cuenta el hecho de que en los últimos años la Sociedad ha aumentado su beneficio de explotación, beneficio neto y EPS más rápido que su EBITDA, y se espera que esta tendencia continúe en el contexto actual.

El EBITDA Ajustado Acumulado del Grupo, a efectos del Plan, indica el beneficio de explotación tras volver a añadir las cantidades correspondientes a los conceptos de depreciación y amortización, y el de determinados costes no recurrentes, e incluye todos aquellos elementos de la rentabilidad de la Sociedad sobre los cuales pueden ejercer su control los directivos de la Sociedad.

Se reconoce el interés de los accionistas en el crecimiento de los ingresos y la importancia de la “calidad” del crecimiento del EBITDA. Incluso si no hubiera crecimiento específico de ventas o métricas “*like for like*”, la calidad del crecimiento del EBITDA se reflejará en última instancia en el precio de la acción de la Sociedad y por tanto impactará en el TSR que es (como queda reflejado en el cuadro anterior) la métrica más importante del Plan.



4.1.2 Condiciones adicionales: CAPEX Acumulado y Costes No Recurrentes Acumulados (sólo CEO y CCO)

Como medida de la rentabilidad de explotación, el EBITDA Ajustado Acumulado del Grupo no tiene en cuenta el efecto de las inversiones en bienes de capital, las partidas no recurrentes ni la generación de efectivo.

Para evitar que el MOP se alcance a expensas de la rentabilidad, o incurrir en un exceso de costes no recurrentes acumulados, se han establecido dos condiciones que serán de aplicación únicamente al CEO y el CCO:

- CAPEX Acumulado.
- Costes No Recurrentes Acumulados.

En caso de rebasarse los niveles establecidos para el CAPEX Acumulado o los Costes No Recurrentes Acumulados, no se efectuará ninguna entrega de acciones en virtud del Plan, con independencia de cuál sea el MOP o el valor para los accionistas que se haya alcanzado.

A este respecto, el Plan incluye los siguientes umbrales de CAPEX Acumulado y Costes No Recurrentes Acumulados:

- Costes No Recurrentes Acumulados 2014–2016 (excluidos los costes y deterioros del LTIP): 148 m €.
- CAPEX Acumulado 2014–2016: 1.330 m €.

Todas las cifras deben entenderse en moneda constante a los tipos de cambio del ejercicio fiscal 2013.

4.1.3 Retorno Total para el Accionista

La remuneración de los directivos debe estar en consonancia con el rendimiento de la empresa y las variaciones del valor a largo plazo de las acciones de la sociedad.

Los accionistas muestran una preferencia clara por las métricas financieras vinculadas a la creación de valor. En ese sentido, el TSR es la métrica más utilizada en los planes de incentivos basados en acciones establecidos por las empresas.



En España, y de acuerdo con el análisis llevado a cabo, muchas sociedades cotizadas actualmente se sirven del TSR como métrica en sus planes de incentivos basados en acciones.

El TSR (“**TSR**”), a efectos del Plan, mide el incremento de valor de las acciones de DIA durante el período de medición asumiendo que los dividendos u otros pagos en efectivo son reinvertidos en acciones adicionales de DIA en la fecha de pago.

El Plan utiliza, por tanto, el TSR como indicador absoluto de la creación de valor, es decir, sin contrastar la evolución del TSR de DIA con la de un determinado grupo de empresas comparables (“*peers*”). Ello se debe a las razones siguientes:

- Por la dificultad para identificar empresas equiparables a DIA por su tamaño, admisión a cotización bursátil, naturaleza de los formatos, presencia geográfica, exposición al riesgo, etc.
- Los minoristas europeos suelen tener una gran dependencia de sus mercados nacionales y están sujetos al riesgo país.
- La elección de un grupo imperfecto de “comparables” crearía incertidumbres ineficientes para la gestión, vinculadas al riesgo específico del mercado español.
- En el mercado español se pueden encontrar grupos de “comparables” adecuados, y se utilizan, en determinados sectores (como el de las comunicaciones globales, o la banca y las finanzas); no obstante, en el mercado de la alimentación minorista en el Ibex-35 no hay sociedades comparables por el sector, o aquellas que podrían ser comparables por sectores (como es el caso de Mercadona) no cotizan en bolsa.
- Por lo que respecta a otros mercados, las sociedades que podrían ser comparables con DIA por el sector (como Jeronimo Martins, Colruyt, Carrefour, Casino, Tesco, Sainsbury, Morrisons y otros) apenas coinciden en los formatos o mercados geográficos en los que opera el Grupo, por lo que no constituyen grupos de “comparables” muy eficaces.
- Asimismo, de acuerdo con las mejores prácticas en materia retributiva, el indicador del TSR relativo debe ser condicionado al riesgo para tener en cuenta los diferentes perfiles de riesgo de las empresas incluidas en la muestra.



En ese sentido, es importante señalar que la postura de la National Association of Pension Funds Limited del Reino Unido (NAPF) es que la utilización de grupos de “comparables” no está indicada en todos los casos:

“Hemos de discrepar con el empleo de las comparativas con grupos de “peers”. Resulta innegable que, en las más altas esferas de la dirección de las empresas, las denominadas comparativas entre “peers” no son sino una pequeña parte de lo que hace falta para motivar y retener a un directivo. Nos gustaría que los Consejos adopten una postura más sólida ante las comparativas entre “peers”. Con frecuencia se nos dice que cada empresa es única; por ello, nos gustaría que los Consejos reflexionen más sobre los motores necesarios para materializar sus propias estrategias individuales y se comparen menos con sus “peers””. (Carta dirigida a los Consejeros Delegados de las sociedades incluidas en el índice FTSE 350 con fecha 4 de marzo de 2013).

De acuerdo con todo lo expuesto anteriormente, la manera más adecuada de reflejar la creación de valor de la empresa pasa por utilizar esta métrica de medición en términos absolutos.

En todo caso, una vez más, la existencia de un nivel mínimo previo de rendimiento de explotación para poder acceder al incentivo (MOP) mitiga en parte la ausencia de una medida relativa de rendimiento financiero.

En el marco del Plan, el TSR Absoluto Anual puede oscilar entre el 0% y el 15%, medido a lo largo del período comprendido entre marzo de 2014 y abril de 2017.

La banda de TSR del Plan representa una reducción sobre la banda de TSR del actual plan de incentivos (10% – 30%). Esa reducción está justificada por el hecho de que el TSR del actual esquema de incentivos en vigor está basado en un precio de salida que fue un “precio técnico” derivado de la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad y no recogía totalmente el valor de mercado de la Sociedad. Por ello, una cifra de TSR anual = 15%, a los precios de negociación actuales, representa un ambicioso objetivo de creación de valor que alinea los intereses de los accionistas con el de los directivos y que está en línea con las expectativas de los inversores.

Además, la retribución fija y variable de los directivos de la Sociedad se sitúa por debajo de las compañías cotizadas de su tamaño en España. El TSR utilizado en el nuevo Plan sirve de esta manera para alinear mejor la política retributiva global de la Sociedad con los niveles retributivos de las sociedades cotizadas españolas de su tamaño.



4.2 Duración

El Plan es un plan acumulativo a tres años.

Es intención del Consejo de Administración crear planes sucesivos, de manera que el LTIP sea un elemento más de la política retributiva general de la Sociedad.

Los ciclos solapados comportan varias ventajas:

- Crean una constante y beneficiosa tensión en pro de la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad, además de la necesidad de entregar valor a los accionistas a largo plazo.
- Crean mecanismos de retención integrados de forma natural, a diferencia de los planes más a largo plazo que fomentan una atención excesiva a un determinado periodo o indicador sin una herramienta de retención continuada a largo plazo al final del periodo.

El primer año de implantación del Plan sería 2014 (cubriría los ejercicios 2014, 2015 y 2016). El Consejo anticipa que el segundo Plan comenzaría en 2016 (y cubriría los años 2016, 2017 y 2018) y sería presentado para su aprobación a la Junta General de Accionistas del año 2016.

La entrega de las acciones previstas en el Plan se llevará a cabo en mayo de 2017 y enero de 2018. Dicho diferimiento en la entrega potencia el elemento de retención y es coherente con la intención de premiar el desempeño eficaz y evitar el pago por incumplimiento.

4.3 Partícipes

El nuevo LTIP simplifica la estructura del actual plan de incentivos basado en acciones, al incluir a todos los directivos en un mismo Plan.

Por consiguiente, podrán participar en el Plan el CEO, CCO, miembros del Comité de Dirección y otros directivos de los estatus “SD” (altos directivos) y “D” (directivos).



5. Efectos para los accionistas

El número máximo total de acciones de DIA a entregar en el marco del Plan es de 6.981.906 acciones.

No es intención de la Sociedad emitir nuevas acciones, sino que va a utilizar autocartera actual o futura adquirida para proceder a entregar las acciones que se deriven para los participantes al amparo del presente Plan.

El impacto para los accionistas del Plan es razonable y está en consonancia con los porcentajes existentes habitualmente en este tipo de planes en otras sociedades cotizadas.