

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

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:

- Prudencia: el Consejo de Administración de DIA procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado;
- Compromiso: la política retributiva procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización;
- Vinculación a resultados: la política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración y los resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución de objetivos así como la aportación de valor a la Compañía; y
- Equidad externa e interna: la retribución tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

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

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

La aplicación de los principios antes descritos relativos al sistema de remuneración de los Consejeros de DIA en su condición de tales reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Se compone principalmente de una asignación por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones.
- La asignación fija dependerá de las funciones o de los cargos desempeñados dentro del Consejo de Administración o en sus Comisiones.
- Parte de la retribución se entrega en acciones, cuya titularidad deberán mantener hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros.
- Se perciben dietas por asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones.
- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realizan para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

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

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

- La remuneración fija consiste en un importe en metálico establecido en función de su cargo y responsabilidad, dándose una mayor ponderación a las funciones de Presidente del Consejo y de sus Comisiones.
- Se perciben dietas en efectivo por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones.
- La remuneración por el cargo de consejero se abona 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía, acciones que se entregan netas del ingreso a cuenta del IRPF que es a cargo del consejero.
- 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 se corresponde con la media ponderada por volumen ("VWAP") de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos a la fecha en la que el Consejo aprueba el Informe Anual de Remuneraciones.
- 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.

En todo caso, la suma de la remuneración fija y sus dietas no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. Para el ejercicio 2016, el importe máximo de la remuneración de los consejeros en su condición de tales se mantiene en 1.500.000 euros, importe aprobado por la Junta General de Accionistas en el pasado y que se mantiene vigente.

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

El resto del contenido de este apartado se recoge en el documento Anexo al presente Informe.

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 (en adelante, CNR).

El Consejo de Administración de la Sociedad.

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

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

Adicionalmente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31.4 (j) de los Estatutos Sociales y en el artículo 5. b) (ix) del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración de DIA es el órgano competente para la preparación del informe anual sobre gobierno corporativo y del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, para su presentación a la Junta General de Accionistas.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De conformidad con el artículo 39.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos la CNR define las funciones y aptitudes necesarias de los candidatos que daban cubrir cada vacante y evalúa el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido;
- elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación, para su sometimiento a la decisión de la Junta, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta;
- informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación, para su sometimiento a la decisión de la Junta, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta;
- informar al Consejo de Administración sobre el nombramiento, reelección y destitución de los cargos internos del Consejo de Administración de la Sociedad (presidente y vicepresidente, consejero coordinador, secretario y vicesecretario, en su caso);

- informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos;
- informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y, en particular, velar para que los procedimientos de selección de consejeros y altos directivos no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de mujeres. En este sentido, la comisión establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo;
- proponer al Consejo de Administración (a) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (b) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (c) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;
- analizar, formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y miembros del equipo directivo y a otros miembros del personal de la Sociedad;
- velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- examinar y organizar la sucesión del presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada;
- Con carácter general, supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad, incluyendo la evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y que tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;
- informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la Junta General de Accionistas; y
- asistir al Consejo de Administración en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el presente reglamento, verificando la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Adicionalmente, la 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 o no ejecutivos, en su mayoría independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco.

El resto del contenido de este apartado se recoge en el documento Anexo al presente Informe.

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 2016, el importe máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales asciende a 1.500.000 euros.
- De dicho importe, el desglose de la retribución fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración de DIA, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, acordado por el Consejo de Administración es el siguiente:
 - Presidente del Consejo de Administración: 165.000 euros.
 - Miembro del Consejo de Administración: 80.000 euros.
 - Presidente de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 35.000 euros (adicionales).
 - Miembro de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones: 25.000 euros (adicionales).
 - Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros (adicionales).
 - Miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 25.000 euros (adicionales).
- Para el año 2016 el Consejo ha aprobado 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.
- Dentro del importe máximo aprobado por la Junta, los consejeros percibirán 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a las Comisiones.

En el caso del Consejero ejecutivo

El Consejero Delegado D. Ricardo Currás tiene derecho a percibir una remuneración fija, por el desempeño de funciones ejecutivas que, en el ejercicio 2016, el Consejo de Administración ha mantenido en 600.000 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.

La Sociedad incluye al Consejero ejecutivo en el complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, de acuerdo con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros.

Como consecuencia de la modificación normativa relativa a los planes de pensiones en España, el Consejo de Administración tiene la intención de analizar la posibilidad de instrumentar esos pagos mediante otro procedimiento o vehículo, sin que ello suponga un incremento de las cuantías respecto a las aportadas actualmente a favor de los empleados.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

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 CNR, el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 – 2014 (en adelante, el Plan de Incentivos 2011-2014), en el que se incluye al Consejero ejecutivo de la Sociedad.

Plan de Incentivos 2011-2014.

El Plan de Incentivos 2011-2014 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 objetivo inicial, de cuyo cumplimiento dependerá que se pueda percibir o no el incentivo derivado del Plan (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, tomando como referencia para la medición del RTA las 15 sesiones posteriores al 23 de febrero de 2015. El Incentivo Base se corresponde con la retribución fija 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 Incentivo a percibir, con el límite del 30%, por encima del cual, el número de acciones a entregar a los beneficiarios cuyo nivel de cumplimiento de objetivos así lo permita, se mantendrá fijo. 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 432.514 acciones.

Del mismo modo, el Plan de Incentivos 2011-2014 incorpora un calendario de entrega diferida de las acciones. Para el caso del Consejero ejecutivo, las fechas de abono previstas son las inicialmente previstas, esto es antes del 30 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).

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 20 de febrero de 2015, ha determinado los siguientes grados de consecución de los objetivos del Plan de Incentivos 2011-2014:

Objetivos de negocio % Miles de €
EBITDA ajustado (Grupo DIA) 103,7% 2.493,1 miles de €
EBIT ajustado (Grupo DIA) 110,0% 1.479,2 miles de €

Condiciones precedentes % Miles de €
Costes no recurrentes (Grupo DIA) 109,0% -154,7 miles de €
CAPEX (Grupo DIA) 118,7% -1.259,0 miles de €

Multiplicador RTA %
RTA anual (sobre un nivel máximo del 30%) 30,38%

De acuerdo con lo anterior, el Consejero Delegado ha percibido en el ejercicio 2015 acciones correspondientes al Plan de Incentivos 2011-2014 que, en su importe anualizado, ascienden a 50.292 acciones.

Adicionalmente, y procedente también de su participación en el Plan 2011-2014, el Consejero Delegado ha percibido en el ejercicio 2015 un número adicional de acciones, derivado de la obligación establecida en el citado Plan de destinar a la compra de acciones de la Sociedad al menos el 50% de su retribución variable anual del año 2011. El Consejero Delegado destinó al cumplimiento de la citada obligación el 100 por 100 de su retribución variable anual. El número de acciones liquidadas en 2015 como consecuencia de esta inversión ha sido incentivado por la Sociedad con una entrega adicional de acciones. El número total de acciones recibidas por estos conceptos asciende a 14.412, en cómputo anualizado.

Plan de Incentivos 2014-2016.

Tras la experiencia adquirida con el Plan de Incentivos 2011-2014, la Sociedad decidió en 2014 la puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos con la finalidad de dar continuidad a su política de retribuciones a largo plazo.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, con fecha 19 de marzo de 2014, a propuesta de la CNR, un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014 – 2016 (en adelante, el Plan de Incentivos 2014-2016 o LTIP 2014-2016) que incluye al Consejero ejecutivo de la Sociedad, y que fue presentado y aprobado en la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 25 de abril de 2014.

El Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014-2016 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 la duración (plurianual) y medición de los resultados se refiere.
- Acercar 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 en el tiempo la entrega de una parte de las acciones para garantizar que no se abonon retribuciones sobre resultados incorrectos (reglas de “malus” y “clawback”).
- 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 (las "Acciones"), sujeto a unas métricas determinadas y al retorno para el accionista. El número de RSUs asignadas depende del nivel de responsabilidad del partícipe en la organización. Cada RSU da derecho al partícipe a recibir una acción de DIA si se cumplen determinadas condiciones.

El resto del contenido de este apartado se recoge en el documento Anexo al presente Informe.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

Explique las indemnizaciones

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

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.

Como consecuencia del proceso de adaptación a los requerimientos de la Ley 31/2014 por la que se ha modificado la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad ha firmado un nuevo contrato con el Consejero ejecutivo.

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

- Duración: indefinida.
- Cláusula "clawback": en virtud cual la Sociedad puede reclamar al Consejero ejecutivo el reembolso de los importes percibidos por éste en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de estas retribuciones se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de la Sociedad.
- Exclusividad: El contrato del Consejero ejecutivo incluye una cláusula 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.
- Plazo de preaviso: en el caso de extinción del contrato por decisión del Consejero ejecutivo, éste deberá remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos seis meses de antelación.

- Por su parte, la Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación.
- Indemnizaciones: el contrato del Consejero ejecutivo indica que tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su retribución en caso de que el Consejo de Administración decidiese extinguir el contrato, sin que ello obedezca a un incumplimiento de los cometidos del Consejero ejecutivo, o en un supuesto de despido disciplinario declarado procedente.
- Permanencia: El contrato del Consejero ejecutivo no incluye cláusulas de permanencia o fidelización.
- No competencia post contractual: El nuevo contrato del Consejero ejecutivo incluye una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el Consejero ejecutivo se obliga durante un periodo de doce (12) meses: (i) a no prestar servicios o realizar actividades que sean concurrentes o competidoras con la Sociedad o para el Grupo DIA y (ii) a no contratar o tratar de contratar o solicitar, en beneficio o interés propio o de terceros, a empleados, profesionales, administradores o consejeros de la Sociedad o para el Grupo DIA. El Consejero ejecutivo percibiría, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación equivalente a una anualidad de la retribución fija anual que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato.

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 y directivos 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, con una prima anual de 1.158,60 euros.
- Asume el coste de una póliza de seguro médico con una prima de 699 euros.
- Facilita el uso de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de la Compañía a este respecto, con un coste de 4.901 euros.

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

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

El Consejero 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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

Conforme al artículo 39.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad corresponde a la CNR:

- proponer al Consejo de Administración (a) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (b) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (c) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;
- analizar, formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y miembros del equipo directivo y a otros miembros del personal de la Sociedad;
- velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y
- asistir al Consejo de Administración en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el presente reglamento, verificando la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

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, incluidos los fiscales, y la supervisión de los sistemas de información y control, identificando los principales riesgos de la Sociedad y organizando los sistemas de control interno y de información adecuados;
- las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas; y
- la fijación, en el caso de los consejeros ejecutivos, de cualquier retribución adicional por 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, y a la percepción de dietas en efectivo, dentro de los límites establecidos por Junta y Consejo que entre otras medidas puede establecer una cantidad total inferior a la establecida por la Junta o suprimir la percepción de dietas.
- El 50% de dicha remuneración 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 del Consejo de Administración.
- La remuneración variable se vincula al cumplimiento de objetivos corporativos de negocio y objetivos particulares cuantitativos y cualitativos.

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

El Consejero ejecutivo participa también en el Plan de Incentivos 2011-2014 y en el Plan de Incentivos 2014-2016 (los Planes de Incentivos) vinculados igualmente al cumplimiento de un mix de determinados objetivos estratégicos de negocio e indicadores clave evaluados en un marco plurianual. Los Planes de Incentivos contribuyen a la alineación de intereses con los accionistas de Grupo DIA en la medida en que el importe a recibir al amparo de los mismos se vincula a la creación de valor para el accionista y mediante su abono en acciones de la Sociedad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Reglamento del Consejo, cuando se paguen componentes variables de la retribución, el abono de una parte importante de los mismos se aplaza por un periodo de tiempo mínimo suficiente para comprobar los criterios de rendimiento fijados. En este sentido, los Planes de Incentivos incorporan un calendario de abono diferido que afecta al Consejero ejecutivo.

El resto del contenido de este apartado se recoge en el documento Anexo al presente Informe.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Las características de la política retributiva aplicada en el ejercicio 2015 son las siguientes:

El importe percibido por los consejeros en su condición de tales ascendió a 1.089.025,83 euros. La remuneración en el ejercicio 2015 por este concepto ha sido la siguiente:

- D^a. Ana María Llopis Rivas: 123.567,08 euros de retribución en metálico y 46.079,25 euros en instrumentos financieros.
- D. Ricardo Currás de Don Pablos: 67.121,98 euros de retribución en metálico y 22.342,10 euros en instrumentos financieros.
- D. Julián Díaz González: 80.850,41 euros de retribución en metálico y 36.581,18 euros en instrumentos financieros.
- D. Richard Golding: 92.999,08 euros de retribución en metálico y 31.118,59 euros en instrumentos financieros.
- D. Nadra Moussalem: 34.344,17 euros de retribución en metálico y 17.242,97 euros en instrumentos financieros. D. Nadra Moussalem dimitió como consejero el 17 de junio de 2015.
- D. Juan María Nin Génova: 22.901,89 euros de retribución en metálico y 6.264,34 euros en instrumentos financieros. D. Juan María Nin Génova fue nombrado consejero el 15 de octubre del 2015.
- D. Pierre Cuilleret: 85.850,41 euros de retribución en metálico y 36.581,18 euros en instrumentos financieros.
- D. Mariano Martín Mampaso: 85.579,74 euros de retribución en metálico y 37.537,94 euros en instrumentos financieros.
- D. Nicolas Brunel: 34.344,17 euros de retribución en metálico y 17.242,97 euros en instrumentos financieros. D. Nicolas Brunel dimitió como consejero el 17 de junio de 2015.
- D^a. Rosalía Portela de Pablo: 78.766,83 euros de retribución en metálico y 25.971,36 euros en instrumentos financieros.
- D. Antonio Urcelay Alonso: 79.766,83 euros de retribución en metálico y 25.971,36 euros en instrumentos financieros.

Ascendiendo el total de las remuneraciones fijas percibidas por los consejeros en el ejercicio 2015 a 1.089.025,83 euros. Los referidos instrumentos financieros son acciones de DIA.

- Los consejeros han percibido dietas por importe de 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a las Comisiones. Estos importes han sido incluidos en las cantidades arriba desglosadas para cada consejero.
- 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 ("VWAP") de los precios de cierre de la acción de DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos al 20 de febrero de 2015 (incluido).
- Los consejeros (incluido el 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, durante el ejercicio 2015, además de las retribuciones de consejero en su condición de tal, el Consejo de Administración ha decidido la percepción de los siguientes componentes fijos y variables:

-Un componente fijo de 600.000 euros.

-Un importe de retribución variable anual correspondiente a 2015 registrado por la Sociedad al cierre de las cuentas anuales en 462.800 euros.

-Un importe adicional en metálico correspondiente al ingreso a cuenta del IRPF derivado de las acciones entregadas en 2015 del Plan 2011-2014, cuya duración es de 4 años. El importe por este concepto asciende a 1.368.177,47 euros.

-Un importe de 6.758,60 euros correspondiente a las remuneraciones en especie, de acuerdo con el desglose incluido en el apartado A.10 anterior.

-Un complemento retributivo denominado ayuda de pensiones por importe de 6.400 euros.

- Asimismo, en el ejercicio 2015, el Consejero ejecutivo estaba incluido como beneficiario en los Planes de Incentivos descritos en el apartado A.4 anterior.

• La diferencia de retribución de los consejeros entre el ejercicio 2015 y el ejercicio 2014 (cuyo detalle se incluye en los cuadros incluidos en el apartado D.1. posterior) se debe a los siguientes aspectos: (i) al distinto valor de la acción en el momento de la asignación (es decir, cuando se fija el número de acciones al que cada consejero tendría derecho) y la fecha de exigibilidad y entrega de los instrumentos financieros; (ii) al incremento de la remuneración fija de la Presidenta del Consejo de Administración en 5.000 euros anuales; (iii) a la introducción de dietas por asistencia a reuniones del consejo y sus comisiones; y (iv) a los cambios producidos en las responsabilidades de los consejeros en las distintas comisiones

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARIANO MARTÍN MAMPASO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANTONIO URCELAY ALONSO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RICHARD GOLDING	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
PIERRE CUILLERET	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Independiente	Desde 15/10/2015 hasta 31/12/2015.
NICOLAS BRUNEL	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 17/06/2015.
NADRA MOUSSALEM	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 17/06/2015.

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 2015	Total año 2014
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	0	110	14	0	0	0	0	0	124	109
RICHARD GOLDING	0	74	19	0	0	0	0	0	93	71
NADRA MOUSSALEM	0	28	6	0	0	0	0	0	34	64

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 2015	Total año 2014
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	15	8	0	0	0	0	0	23	0
PIERRE CUILLERET	0	66	20	0	0	0	0	0	86	70
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	68	18	0	0	0	0	0	86	64
NICOLAS BRUNEL	0	28	6	0	0	0	0	0	34	64
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	62	17	0	0	0	0	0	79	54
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	62	18	0	0	0	0	0	80	54
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	600	53	14	463	0	0	0	1.381	2.511	951
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	66	15	0	0	0	0	0	81	70

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ

Remuneración fija en acciones 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.

Condiciones: No aplicable.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.844	5,34	37	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.

RICHARD GOLDING

Remuneración fija en acciones 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.

Condiciones: No aplicable.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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
5.822	5,34	31	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.

NADRA MOUSSALEM**Remuneración fija en acciones 2015**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
3.226	5,34	17	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.											

JUAN MARÍA NIN GÉNOVA**Remuneración fija en acciones 2015**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
1.172	5,34	6	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.											

PIERRE CUILLERET**Remuneración fija en acciones 2015**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.844	5,34	37	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 2015**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
7.023	5,34	38	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.											

NICOLAS BRUNEL**Remuneración fija en acciones 2015**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
3.226	5,34	17	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 2015**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
4.859	5,34	26	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 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
4.859	5,34	26	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.											

ANA MARÍA LLOPIS RIVAS
Remuneración fija en acciones 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
8.621	5,34	46	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 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable	0	0	0,00	No aplicable			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
263.002	6,58	1.730	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable.	No aplicable.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
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 2015	Total año 2014
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	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
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD GOLDING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NADRA MOUSSALEM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PIERRE CUILLERET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICOLAS BRUNEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANA MARÍA LLOPIS RIVAS
No aplicable.

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.

Condiciones: No aplicable.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.

Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.

JUAN MARÍA NIN GÉNOVA

No aplicable.

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.

Condiciones: No aplicable.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.

Condiciones: No aplicable.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.

Condiciones: No aplicable.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	0	0	0,00	No aplicable.	0	0	0,00	No aplicable.			
Condiciones: No aplicable.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No aplicable.
Otros requisitos de ejercicio: No aplicable.											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	0	0	0	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	0	0	0	0
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	0	0	0	0
RICHARD GOLDING	0	0	0	0
NADRA MOUSSALEM	0	0	0	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	0	0	0
PIERRE CUILLERET	0	0	0	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	0	0	0	0
NICOLAS BRUNEL	0	0	0	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	0	0	0	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	0	0	0	0

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANA MARÍA LLOPIS RIVAS	124	46	0	170	0	0	0	0	170	149	0
JULIÁN DÍAZ GONZÁLEZ	81	37	0	118	0	0	0	0	118	107	0
RICHARD GOLDING	93	31	0	124	0	0	0	0	124	97	0
NADRA MOUSSALEM	34	17	0	51	0	0	0	0	51	98	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	23	6	0	29	0	0	0	0	29	0	0
PIERRE CUIILLERET	86	37	0	123	0	0	0	0	123	107	0
MARIANO MARTÍN MAMPASO	86	38	0	124	0	0	0	0	124	98	0
NICOLAS BRUNEL	34	17	0	51	0	0	0	0	51	98	0
ROSALÍA PORTELA DE PABLO	79	26	0	105	0	0	0	0	105	74	0
ANTONIO URCELAY ALONSO	80	26	0	106	0	0	0	0	106	74	0
RICARDO CURRÁS DE DON PABLOS	2.511	1.730	0	4.241	0	0	0	0	4.241	971	1
TOTAL	3.231	2.011	0	5.242	0	0	0	0	5.242	1.873	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 2015 registrada por la Sociedad al cierre de las cuentas anuales ascendió a 462.800 euros (a percibir en el ejercicio 2016), lo que representa un 77,13 % de la remuneración fija.

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	415.583.553	63,83%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	17.500.933	4,21%
Votos a favor	376.178.660	90,52%
Abstenciones	21.903.960	5,27%

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.

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

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros debe aprobarse por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, en caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.

En aplicación de lo dispuesto en la referida disposición transitoria, el informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros de la Sociedad correspondiente al año 2014, que contenía la política sobre remuneraciones de la Sociedad, fue aprobado con carácter consultivo por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de abril de 2015, como punto separado del orden del día, dándose así por cumplido lo establecido el mencionado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

No obstante, se incluye, a título informativo, en el presente informe anual de remuneraciones la política sobre remuneraciones de la Sociedad.

Apartado D.1.a))

Por lo que se refiere al importe de 1381 miles de euros de D. Ricardo Currás bajo la columna "otros conceptos", se hace constar que este importe incluye el coste del seguro de vida, el coste del seguro médico, la valoración del uso de un vehículo, el importe en metálico correspondiente al ingreso a cuenta del IRPF derivado de las acciones entregadas al amparo del Plan 2011-2014 y la cantidad correspondiente al complemento retributivo denominado ayuda de pensiones.

Apartado D.1.a)ii)

Asimismo, se hace constar que las 263.002 acciones que ha recibido D. Ricardo Currás durante el ejercicio 2015 se ha producido en las siguientes cuatro entregas: (i) 4.180 a un precio de 5,345 euros, lo que equivale a un importe de 22 miles de euros; (ii) 147.791 a un precio de 6,911 euros lo que equivale a un importe de 1.021 miles de euros; (iii) 53.380 a un precio de 5,412 euros lo que equivale a un importe de 289 miles de euros y (iv) 57.651 a un precio de 6,911 euros lo que equivale a un importe de 398 miles de euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2016.

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

Sí

No

Anexo 1

ANEXO AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE DIA

Continuación apartado A.1

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable del consejero ejecutivo se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de DIA, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener una adecuada solvencia y situación financiera.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de DIA, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

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

En este sentido, además de la retribución percibida como Consejero en su condición de tal, el paquete retributivo del consejero ejecutivo, en el ejercicio 2016, D. Ricardo Currás de Don Pablos, que ocupa el cargo de Consejero Delegado, se compone de:

- Una retribución fija que, en 2016, asciende a 600 miles de euros que tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- Una Retribución Variable Anual “RVA” que (en 2016) es equivalente al 100 por 100 de la retribución fija para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos. Dado que el sistema de retribución variable anual puede oscilar entre el 0 por 100 y el 200 por 100, la retribución variable anual del consejero ejecutivo puede teóricamente alcanzar desde un 0 por 100 hasta el 200 por 100 de la retribución fija.
- Determinadas retribuciones en especie adicionales que se detallan en el apartado A.10 del Informe Anual de Remuneraciones.
- Un complemento retributivo, denominado ayuda de pensiones, de acuerdo con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros.
- La participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 – 2014 vinculado a condiciones y objetivos estratégicos del periodo 2011–2014 y liquidable en acciones. La liquidación de las acciones pendientes se producirá en el ejercicio 2016.
- La participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014-2016 consistente en la asignación de Restricted Stock Units (RSUs), que le permitirán recibir acciones de DIA en los ejercicios 2017 y 2018 sujeto a determinadas condiciones y objetivos estratégicos del periodo 2014 – 2016.
- La participación en el nuevo plan de incentivos a largo plazo 2016-2018 (en adelante, el Plan de Incentivos 2016-2018) que el Consejo de Administración de DIA está planteándose implantar.

Continuación apartado A.2

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones era la siguiente: D. Mariano Martín Mampaso, consejero externo independiente, como Presidente, D. Pierre Cuilleret, consejero externo independiente, como Vocal, y D. Antonio Urcelay Alonso, consejero externo independiente, como Vocal.

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.

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 2015, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en siete ocasiones, una de ellas por escrito y sin sesión.

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. La Sociedad ha contado con Russell Reynolds y Garrigues como asesores externos en materia de remuneraciones.

Continuación apartado A.4

Tras la experiencia de los planes de incentivos anteriormente descritos, el Consejo de Administración de DIA está analizando la posibilidad de acordar, tras el informe favorable de la CNR, la implantación del Plan de Incentivos 2016-2018 dirigido al

Consejero ejecutivo y al equipo directivo de la Sociedad, para su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Las métricas del Plan 2016-2018 serán las que apruebe el Consejo de Administración de DIA, dándose cuenta de ellas y del Plan en general en la propuesta de acuerdo que se someterá, en su caso, a aprobación por la próxima Junta General de Accionistas.

Sistemas de Retribución Variable Anual (“RVA”).

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 ejecutivo, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad y de Grupo DIA.

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

- (i) cuantitativos (objetivos relacionados con la evolución de las ventas, globales o segmentadas; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados – p.ej. evolución de los costes de distribución, del margen comercial, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance – p.ej. Evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda; objetivos cuantitativos que midan cualesquiera de la variables anteriores frente a los competidores (p.ej. cuota de mercado), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 70 %;

En concreto el Consejo de Administración ha aprobado los siguientes objetivos cuantitativos para el ejercicio 2015:

Objetivos cuantitativos	Peso
Crecimiento LFL de venta bajo enseña	15%
EBIT ajustado	60%
Crecimiento de venta bajo enseña	15%

Tesorería de mercancías	10%
-------------------------	-----

- (ii) particulares que, a su vez, pueden incluir objetivos de carácter cuantitativo que en cada momento resulten prioritarios según el criterio del Consejo de Administración para el desarrollo del negocio a corto plazo, y cualitativos o de desarrollo del negocio a corto o a largo plazo (como, por ejemplo, involucración del consumidor, procesos de desarrollo e integración de nuevos negocios y adquisiciones, refuerzo de la organización interna, calidad de las relaciones con los *stakeholders*), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 30 %.

En el caso del Consejero ejecutivo, la fijación de los importes de la RVA, los objetivos así como la evaluación del desempeño recae en el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. Para el ejercicio 2016, el Consejo ha establecido, para el consejero ejecutivo, una RVA equivalente al 100 por 100 de la retribución fija para un supuesto de consecución del 100 por 100 de los objetivos. Dado que el sistema de retribución variable anual puede oscilar entre el 0 por 100 y el 200 por 100, la retribución variable anual del consejero ejecutivo puede teóricamente alcanzar desde un 0 por 100 hasta el 200 por 100 de la retribución fija.

Los parámetros fundamentales del sistema de retribución variable anual fueron revisados anualmente por la CNR, habiéndose concluido que son los adecuados para medir la contribución del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, a los resultados de Grupo DIA.

Continuación apartado A.13

Debido a lo anterior, el calendario de entrega de acciones de los citados planes es el siguiente: (i) en el caso del Plan de Incentivos 2011-2014, las acciones han sido entregadas al Consejero ejecutivo en el mes de marzo de 2015 (60% del número de acciones que le corresponde más el 100% de las acciones derivadas de la inversión de su retribución variable anual de 2011, según se describe en el apartado anterior A.4) y

de diciembre de 2015 (20% del número de acciones que le corresponde), estando previsto la última entrega para el mes de septiembre de 2016 (20% del número de acciones que le corresponde) y (ii) en el caso del Plan de Incentivos 2014-2016 las fechas de abono previstas son no más tarde del 30 de abril de 2017 (50% del número de acciones que corresponda) y enero de 2018 (50% del número de acciones que corresponda).

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 procedente) podrá determinar la posibilidad de no recibir más acciones al amparo de los Planes.

Cabe recordar que el Reglamento del Consejo de Administración establece, en relación con la remuneración variable las siguientes reglas de “malus” y “clawback”:

- De los componentes variables de la remuneración una parte importante se aplazará por un período de tiempo mínimo suficiente, para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento establecidas;
- la parte de la retribución sujeta al pago aplazado se determinará en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la retribución; y
- se incluirá una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.

Anexo 2

**Política de remuneraciones consolidada de los consejeros de
Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A.**

**Versión consolidada a 23 de febrero de 2016 tras las
modificaciones de los Estatutos y Reglamento del Consejo de
Administración de la Sociedad de fecha 24 de abril de 2015.**

ÍNDICE

1.	Introducción: Marco normativo	1
1.1	Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros	2
1.2	Régimen transitorio	3
2.	Normativa interna de DIA	5
2.1	Funciones del Consejo de Administración y de la CNR de DIA	5
2.2	Normativa Interna de DIA	7
3.	Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de DIA	11
3.1	Principios y Fundamentos	11
3.2	Características de la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales	12
3.3	Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos	13
4.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales	14
5.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos	16
5.1	Remuneración fija	16
5.2	Remuneración variable	17
5.2.1	Remuneración variable anual	17
5.2.2	Retribución variable a largo plazo	18
5.3	Previsión social	19
5.4	Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos	19
5.5	Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	21
6.	Aplicación de la política	21
7.	Vigencia de la política de retribuciones	22

1. Introducción: Marco normativo

Con fecha 6 de diciembre de 2014 se publicó en el BOE la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (en adelante, la “LSC”) que establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, el Consejo de Administración de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (en adelante, “DIA”, la “Sociedad” o la “Compañía”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante “CNR”), aprobó la presente política de remuneraciones con fecha 20 de febrero de 2015, teniendo en cuenta los cambios legales incluidos en la referida LSC, cumpliendo así con las disposiciones relativas a la remuneración de los consejeros previstas en la LSC. Esta política fue aprobada teniendo en cuenta la normativa interna de la Sociedad (Estatutos y Reglamento del Consejo de Administración) vigentes en la fecha de aprobación de dicha política. En la medida en que la normativa interna de la Sociedad fuera objeto de modificaciones, la presente política se modificará consecuentemente. Tras las modificaciones de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración en el año 2015, se ha procedido a consolidar la presente política con las referidas modificaciones y con otros ajustes técnicos menores de adecuación, que ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 23 de febrero de 2016.

A continuación se analizan los principales aspectos incluidos por la LSC en relación con las obligaciones de aprobación de la política retributiva antes mencionada.

1.1 Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros

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

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

“1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.”

El propio artículo 529 novodecies, en su apartado 3 establece que:

“3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.”

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies establece que la propuesta de política de remuneraciones debe ser motivada y acompañada de un informe de la CNR:

“2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web

de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.”

1.2 Régimen transitorio

En relación con la aprobación de la política de retribuciones de los consejeros, en la LSC se ha introducido una disposición transitoria con la siguiente redacción:

“2. El artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y resultará de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas en la forma siguiente:

a) En caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.

b) En caso de que dicha junta general ordinaria no apruebe consultivamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros, la política de remuneraciones de los consejeros deberá someterse a la aprobación vinculante de la junta general de accionistas no más tarde del término del ejercicio siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies y con efectos a partir del ejercicio posterior.”

De acuerdo con este régimen transitorio, la política de remuneraciones de los consejeros podrá entenderse aprobada igualmente en el ejercicio 2015 si en la Junta General de Accionistas de DIA a celebrar en ese año se aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante el “IARC”) con voto consultivo.

Así, en el caso de que el voto consultivo del IARC en la Junta General de Accionistas de 2015 sea favorable, se aplicará lo establecido en el artículo 529 novodecies, siendo las consecuencias de dicha aprobación las siguientes:

- La política de remuneraciones de los consejeros descrita en el IARC aprobado con voto consultivo en la Junta General de 2015 mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General (esto es, hasta 2018 inclusive).
- Cuando transcurran tres años desde la aprobación del IARC por la Junta General de 2015 (esto es, en 2018), deberá someterse a votación vinculante de la Junta General de accionistas la política de remuneraciones, previo informe específico de la CNR. Dicha política de remuneraciones tendrá vigencia para los tres años siguientes a su aprobación (esto es, 2019, 2020 y 2021).
- Si se produjera cualquier modificación en la política de remuneración que no estuviese reflejada en el IARC aprobado por la Junta General de 2015, se requerirá una nueva aprobación de la Junta General de Accionistas.

Al amparo de la citada disposición transitoria de la LSC, el Consejo de Administración de DIA acordó el 20 de febrero de 2015:

- (i) Aprobar la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad;
- (ii) acogerse a lo dispuesto en la disposición transitoria antes citada de la LSC, sometiendo el IARC correspondiente al ejercicio 2014 a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 25 abril de 2015. Dicho IARC contenía los principios y fundamentos de la presente política de retribuciones, por lo que su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad supuso la aprobación, igualmente, de la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2015, y para los tres ejercicios siguientes.

2. Normativa interna de DIA

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

La LSC establece que entre otras facultades indelegables, corresponden al Consejo de Administración de una sociedad cotizada las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

2.1 Funciones del Consejo de Administración y de la CNR de DIA

El artículo 31 de dichos Estatutos establece (“Competencia del consejo de administración”) establece que:

- “(…)
4. *En todo caso, el consejo asumirá con carácter indelegable aquellas facultades legalmente reservadas a su conocimiento directo, así como aquellas otras necesarias para un responsable ejercicio de la función general de supervisión. En particular, a título enunciativo y no limitativo, son competencias indelegables del consejo las siguientes:*
(…)
(r) *las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general; (...).”*

En relación con las competencias de la CNR, los Estatutos Sociales de DIA establecen en su artículo 42 (“La comisión de nombramientos y retribuciones”):

- “(…)
3. *Serán competencia de la comisión de nombramiento y retribuciones, en todo caso, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el consejo de administración:*
(…)
(g) *proponer al consejo de administración (i) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (ii) la*

retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;

- (h) *velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;*
(...)”.

El artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA establece que será competencia indelegable del Consejo la política de retribuciones del equipo directivo y la fijación de retribuciones de los consejeros por sus funciones ejecutivas.

El Reglamento del Consejo de Administración de DIA en su artículo 39, en relación con la CNR señala que:

“Artículo 39 LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
(...)

- 4. *Serán competencia de la comisión de nombramientos y retribuciones, en todo caso, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el consejo de administración:*

(...)

- (vii) *proponer al consejo de administración (a) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (b) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (c) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;*

- (viii) *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;*

- (ix) *velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;*

- (x) *examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada;*
 - (xi) *con carácter general, supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad, incluyendo la evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y que tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;*
 - (xii) *informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la junta general de accionistas; y*
 - (xiii) *asistir al consejo de administración en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el presente reglamento, verificando la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.*
- (...).”

En los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración de DIA se regulan, por tanto, las funciones propias del Consejo de Administración y de la CNR de la Sociedad en relación con las remuneraciones de los consejeros.

En cuanto a los principios de dicha remuneración, los Estatutos y el Reglamento del Consejo establecen lo siguiente.

2.2 Normativa Interna de DIA

Tanto los Estatutos Sociales como el Reglamento del Consejo de DIA establecen los principios y fundamentos en los que se basa la política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad. En relación con la remuneración de los consejeros, el artículo 39 de los Estatutos Sociales de DIA establece lo siguiente:

“Artículo 39.- Retribución de los consejeros

1. *Los miembros del consejo de administración percibirán, en su condición de tales, una remuneración estatutaria cuyo importe anual máximo para el conjunto del consejo de administración será determinado por la junta general. Esta retribución consistirá en una asignación mensual fija y en dietas de asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones. El importe máximo de las retribuciones a satisfacer por la Sociedad a sus consejeros por tales conceptos será el que, a tal efecto, determine la junta general de accionistas, que se mantendrá en vigor hasta tanto no se acuerde su modificación.*
2. *El consejo de administración, dentro del límite fijado por la junta general de accionistas, fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los consejeros, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.*
3. *Los consejeros ejecutivos percibirán, por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o que le sean encomendadas por cualquier otro título, la remuneración que el propio consejo determine. Esta remuneración se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta y se reflejará en un contrato que se suscribirá entre el consejero y la Sociedad.*

En particular, y sin carácter limitativo, la remuneración prevista en este apartado y con sujeción a la política de remuneraciones antes referida, podrá consistir en sueldos fijos, retribuciones variables (en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal), indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes, pensiones, seguros, sistemas de previsión, conceptos retributivos de carácter diferido y fórmulas de retribución consistentes en la entrega de acciones, derechos de opciones sobre las mismas o que estén referenciadas al valor de las acciones, establecidos para aquellos miembros del consejo de administración que cumplan funciones ejecutivas.

4. *En el marco de la política de remuneraciones, los consejeros ejecutivos podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos u otras retribuciones referenciadas a su cotización.*

Los restantes consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones, siempre que se obliguen a mantener las acciones hasta su cese como consejeros, si bien esta regla no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Cuando se refiera a acciones de la Sociedad o a instrumentos referenciados a la cotización de las mismas, esta retribución deberá ser acordada por la junta general de accionistas. El acuerdo expresará, en su caso, el número máximo de acciones a entregar, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

5. *Las retribuciones de los consejeros se consignarán en la memoria de manera individualizada para cada consejero.”.*

En este sentido, el Reglamento del Consejo de Administración de DIA establece adicionalmente en relación con la retribución de los consejeros que:

“Artículo 33.- Retribución de los consejeros

(...)

7. *La retribución de los consejeros ejecutivos podrá comprender igualmente retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal.*

El componente fijo de la remuneración deberá ser suficiente para que la Sociedad pueda retener los componentes variables si el consejero no cumple con los criterios de rendimiento que se hayan fijado.

En el caso de las posibles retribuciones variables, deberá asegurarse que tales retribuciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de una evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. En concreto, los componentes variables de la retribución deberán:

- (a) *estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado;*

- (b) *promover la sostenibilidad de la Sociedad e incluir criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las normas y procedimientos y de sus políticas para el control y gestión de riesgos;*
 - (c) *configurarse sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de este rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios;*
 - (d) *un porcentaje relevante de la remuneración variable estará vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o de instrumentos referenciados a su cotización;*
 - (e) *cuando se paguen, una parte importante se aplazará por un periodo de tiempo mínimo suficiente, para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento establecidas;*
 - (f) *la parte de la retribución sujeta al pago aplazado se determinará en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la retribución; y*
 - (g) *respecto a los acuerdos contractuales suscritos con los consejeros, se incluirá una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.*
8. *Los pagos por resolución de contrato no superarán un importe establecido equivalente a dos (2) años de la remuneración anual total y no se abonarán cuando la resolución del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento y hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.*
9. *Respecto a los consejeros externos, el consejo adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que su retribución, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las comisiones, se ajuste a los siguientes criterios:*
- (a) *el consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad;*

- (b) *el importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia de criterio; y*
 - (c) *el consejero externo debe quedar excluido de las remuneraciones mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, así como de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro. La limitación anterior no alcanzará a las remuneraciones mediante entrega de acciones, cuando ésta se condicione a que los consejeros externos mantengan las acciones hasta su cese como consejeros.*
10. *Los consejeros tendrán derecho al pago de los gastos de viaje justificados en que hayan incurrido para la asistencia a las sesiones del consejo de administración o de sus comisiones.*
11. *La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.*
- (...)”.

De acuerdo con todo lo anterior, a continuación se describen los principios y fundamentos de la política de retribuciones de los consejeros de DIA.

3. Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de DIA

3.1 Principios y Fundamentos

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

- **Prudencia:** El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

- Compromiso: La política retributiva procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización.
- Vinculación a resultados: La política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración a los resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución de objetivos así como la aportación de valor a la Compañía.
- Equidad externa e interna. La retribución tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

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

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

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

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

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.

- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Se compone principalmente por una asignación por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones, complementada por unas dietas por la asistencia al Consejo y a las Comisiones, que serán abonadas en efectivo en su integridad.
- La asignación fija dependerá de las funciones o de los cargos desempeñados dentro del Consejo de Administración y en sus Comisiones.
- Parte de la retribución se entrega en acciones, cuya titularidad deberán mantener hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros.
- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realizan para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

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

3.3 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos

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

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

- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable de los consejeros ejecutivos se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

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

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

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

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

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

Para el ejercicio 2016, el importe máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales asciende a 1.500.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta política la retribución máxima se mantendrá en los mismos términos.

En concepto de dietas, los consejeros percibirán 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a las Comisiones. Dichas dietas se mantendrán igualmente en los mismos términos durante el periodo de vigencia de esta política.

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, acciones que se entregan hacia final del ejercicio, netas del correspondiente ingreso a cuenta de IRPF, que es a cargo del consejero.

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 el Consejo utiliza, y que 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 a la fecha de celebración del Consejo en la que se formulan las cuentas anuales.

- Los consejeros (incluidos los ejecutivos) deben mantener la titularidad de las acciones que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.
- El detalle de las retribuciones se encuentra desglosado con carácter anual en el correspondiente IARC.

5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

5.1 Remuneración fija

- Tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Para el único consejero ejecutivo de la Sociedad, el importe de su remuneración fija se mantiene en 600.000 euros durante el ejercicio 2016. No se prevé modificación de la retribución durante el periodo de vigencia de la política.
- Determinadas retribuciones en especie adicionales entre las que se encuentran una póliza de seguro de vida que cubre fallecimiento por cualquier causa y la invalidez permanente total, una póliza de seguro médico y el uso de un vehículo de la Sociedad, de acuerdo con la política de DIA a este respecto.

La remuneración fija y su actualización aplicada a las posiciones de los consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección de DIA se basa, principalmente, en un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por asesores externos especialistas en políticas de retribución. La remuneración fija del Consejero ejecutivo ha sido establecida por el Consejo de Administración con el asesoramiento de consultores externos (Russel Reynolds) en atención a la labor efectivamente desempeñada y la alta responsabilidad asumida por el Consejero ejecutivo. Además, el Consejo considera que, en las actuales condiciones y salvo circunstancias extraordinarias, esta remuneración fija se alinea debidamente con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional, valora adecuadamente el conocimiento del negocio, la dedicación y el alto compromiso demostrado por el Consejero ejecutivo como líder de la organización del Grupo DIA.

5.2 Remuneración variable

5.2.1 Remuneración variable anual

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

Los objetivos de la remuneración variable anual son:

- (i) cuantitativos (objetivos relacionados con la evolución de las ventas, globales o segmentadas; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados – p.ej. evolución de los costes de distribución, del margen comercial, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance – p.ej. Evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda; objetivos cuantitativos que midan cualesquiera de las variables anteriores frente a los competidores (p.ej. cuota de mercado), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 70 %, y
- (ii) particulares que, a su vez, pueden incluir objetivos de carácter cuantitativo que en cada momento resulten prioritarios según el criterio del Consejo de Administración para el desarrollo del negocio a corto plazo, y cualitativos o de desarrollo del negocio a corto o a largo plazo (como, por ejemplo, involucración del consumidor, procesos de desarrollo e integración de nuevos negocios y adquisiciones, refuerzo de la organización interna, calidad de las relaciones con los *stakeholders*), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 30 %.

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

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

El sistema de retribución variable anual de los directivos, incluido el consejero ejecutivo, fue analizado en 2011 por la CNR, y revisado anualmente desde entonces, concluyendo que es el adecuado para medir la contribución del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, a los resultados de Grupo DIA. Con carácter anual el Consejo de Administración fija, a propuesta de la CNR, los objetivos cuantitativos y cualitativos del sistema de retribución variable, valorando su grado de cumplimiento.

5.2.2 Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos. Estos planes tendrán recurrencia en el tiempo, proponiendo el Consejo de Administración a la Junta General las aprobaciones sucesivas.

A la fecha de aprobación de la presente política se encontraban en vigor los siguientes planes de incentivos a largo plazo: (i) el plan de incentivos 2011-2014 y (ii) el plan de incentivos 2014-2016.

5.3 Previsión social

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

Adicionalmente, la Sociedad incluye al consejero ejecutivo en el complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, en virtud del cual, la Sociedad abona en metálico un importe equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2014, con la obligación del empleado de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones.

Como consecuencia de la modificación normativa relativa a los planes de pensiones en España que ha reducido el límite de las aportaciones anuales, el Consejo de Administración tiene la intención de analizar la posibilidad de instrumentar esos pagos mediante otro procedimiento o vehículo, sin que ello suponga un incremento de las cuantías respecto a las aportadas actualmente a favor de los empleados.

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

5.4 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

- Duración: indefinida.

- Cláusula “clawback”: en virtud de la cual la Sociedad puede reclamar al Consejero ejecutivo el reembolso de los importes percibidos por éste en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de estas retribuciones se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de la Sociedad.
- Exclusividad: el contrato del Consejero ejecutivo incluye una cláusula 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.
- Plazo de preaviso: en el caso de extinción del contrato por decisión del Consejero ejecutivo, éste deberá remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos seis meses de antelación.
- Por su parte, la Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación.
- Indemnizaciones: el contrato del Consejero ejecutivo indica que tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución en caso de que el Consejo de Administración decidiese extinguir el contrato, sin que ello obedezca a un incumplimiento de los cometidos del Consejero ejecutivo, o en un supuesto de despido disciplinario declarado procedente.
- Permanencia: el contrato del Consejero ejecutivo no incluye cláusulas de permanencia o fidelización.

- No competencia post contractual: el contrato del Consejero ejecutivo incluye una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el Consejero ejecutivo se obliga durante un periodo de doce meses: (i) a no prestar servicios o realizar actividades que sean concurrentes o competidoras con la Sociedad o para el Grupo DIA y (ii) a no contratar o tratar de contratar o solicitar, en beneficio o interés propio o de terceros, a empleados, profesionales, administradores o consejeros de la Sociedad o para el Grupo DIA. El Consejero ejecutivo percibiría, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación equivalente a una anualidad de la retribución fija anual que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato.

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

5.5 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

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

6. Aplicación de la política

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración de DIA, previos los informes

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

7. Vigencia de la política de retribuciones

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