



**DOÑA KATHARINA MILLER**

Urb. De los Pajares, 7  
28450, Collado Mediano

Las Rozas de Madrid, a 23 de abril de 2015

Estimada Sra. Miller:

Hacemos referencia a su carta de fecha 17 de abril de 2015, recibida el mismo día en el buzón de correo electrónico de nuestro departamento de Relaciones con Inversores, mediante la que nos solicita que demos respuesta a determinadas cuestiones por usted planteadas al amparo del Derecho de Información que le asiste como accionista.

A la vista de lo anterior, procedemos en tiempo y forma a contestar las preguntas por usted formuladas, las cuales reproducimos para mayor claridad conforme al orden establecido en su carta:

## **1. Miembros de Consejo de Administración**

### **A) PROCESO DE SELECCIÓN**

- ¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el consejo de administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma?

El proceso de selección de candidatos para el Consejo de Administración de **“DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.”** (“DIA” o la **“Sociedad”**), al igual que cualquier proceso de selección interno o externo en nuestra Sociedad, se realiza sobre un procedimiento estandarizado, que incorpora criterios neutros de selección que no contemplan aspectos de contenido personal y que contiene recomendaciones para una selección igualitaria (entre otros, se establece que, a igualdad de condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado en el puesto).

Para contrastar la efectividad de dicho procedimiento de selección, se elabora información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección y su resultado (incluyendo parámetros como el número de candidaturas presentadas o el número de personas seleccionadas).



Si bien hasta la fecha, la composición del Consejo de Administración de DIA ha permanecido estable, llegado el momento y de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración de DIA, en aplicación de estos principios, el Consejo velará por que los procedimientos de selección de consejeros no adolezcan de sesgos implícitos que dificulten la selección de consejeras y procurará que la Sociedad busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado, atendiendo, por tanto, a criterios de selección igualitarios.

Además, la modificación estatutaria que se somete a aprobación de la próxima Junta General se propone incorporar expresamente en la nueva versión de los Estatutos de la Sociedad la responsabilidad del Consejo de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones asumirá la función de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

- ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?

La información sobre el Consejo de Administración y el perfil profesional de sus miembros es una información pública y se encuentra disponible en la *web* corporativa de DIA.

Las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General deben estar precedidas de (i) la correspondiente propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuando se trate de consejeros independientes, o (ii) el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el caso de los restantes consejeros.

La propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el nombramiento de consejeros independientes deberá ir asimismo acompañada, en todo caso, de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.



Por lo que se refiere a las comisiones especializadas del Consejo de Administración tienen en cuenta las siguientes especificidades:

- a) Los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y de forma especial su Presidente, serán designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos. A estos efectos, se valorarán positivamente tanto los conocimientos y la experiencia profesional acumulados en el desempeño de funciones directamente asociadas a dichas materias, como aquellos conocimientos y experiencia que sean el resultado del desempeño de funciones y responsabilidades de gestión y ejecutivas que, entre otras, afecten de manera significativa a las referidas materias (por ejemplo, como consejeros delegados, primeros ejecutivos o altos directivos con responsabilidad de supervisión y control sobre las áreas financieras, contabilidad, gestión de riesgos, etc.).
- b) Se procurará que los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tengan conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar. A estos efectos, se valorarán positivamente tanto los conocimientos y la experiencia profesional acumulados en el desempeño de funciones directamente asociadas a dichas materias, como aquellos conocimientos y experiencia que sean el resultado del desempeño de funciones y responsabilidades de gestión y ejecutivas que, entre otras, afecten de manera significativa a las referidas materias (por ejemplo, como consejeros delegados, primeros ejecutivos o altos directivos con responsabilidad de supervisión y control sobre las áreas de recursos humanos, gobierno corporativo, políticas de remuneración, etc.).

No obstante lo anterior, desde la salida a bolsa de la Sociedad y hasta la fecha, la composición del Consejo ha permanecido estable, sin que se hayan nombrado a nuevos miembros.

## B) ESTRATEGIA PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

- ¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión/comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años?

La Sociedad ha implantado sistemas de identificación y gestión del talento que garantizan que las personas con mayor capacidad, con independencia de su género, irán de manera paulatina reemplazando los puestos en los comités de gestión de la organización.



Ello es una muestra del compromiso de DIA con la diversidad. En este sentido, la Sociedad lleva muchos años gestionando la diversidad, no sólo en el plano de la política de género sino también en lo referente a gestión de nacionalidades, expatriados, perfiles de empleados, modelos de tiendas, franquicias, clientes, etc. Está entre los valores y objetivos de responsabilidad social corporativa de DIA promover el respeto a la diversidad, desarrollando las condiciones adecuadas para el funcionamiento de equipos con diferentes capacidades.

- ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?

DIA revisa sus procesos de selección y promoción interna constantemente para garantizar que no existe ningún elemento en el proceso que discrimine por género, como recogen sus Normas de Gestión de Recursos Humanos aprobadas en Comité de Dirección y de aplicación en todos los países del grupo.

En particular y en lo que respecta al Consejo de Administración, en cumplimiento del objetivo de diversidad de DIA, la Sociedad tiene previsto llevar a cabo las siguientes medidas: (i) el Consejo, anualmente, evaluará la diversidad en la composición y competencias del Consejo en el marco de su proceso de evaluación y, sobre la base del resultado, elaborará un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas; y (ii) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, anualmente, establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

- ¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?

Véase la respuesta ofrecida en el apartado 1.A).

En caso de que se designe un hombre para un determinado cargo:

- ¿Cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo/los equipos de gestión? En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?

Los procesos de cobertura de vacantes a los puestos de mayor responsabilidad de la organización se gestionan a través del sistema de Gestión del Talento, que considera todos los candidatos y candidatas que reúnen los requisitos y tienen una trayectoria exitosa dentro del Grupo DIA.



## 2. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

### a) Participación general de mujeres EMPLEADAS

- ¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.

A 31 de diciembre de 2014 en el Grupo DIA trabajan 30.766 mujeres, de un total de 46.130 empleados. Ello significa que el 67% de los empleados son mujeres.

### b) ¿Cuál es la cantidad de empleadas en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración?

A estos niveles, en el Grupo DIA hay 61 mujeres, de un total de 201 directivos. Ello implica que el 30% de los directivos en Grupo DIA son mujeres.

- ¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel.

A nivel de la matriz, 50 directivos son mujeres, sobre un total 139, lo que supone un 36% del total.

- ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?

En el Grupo DIA, 577 mujeres ejercen cargos de nivel intermedio (un 38% del total).  
En la Sociedad, 291 mujeres son mandos intermedios (un 51% del total).

### c) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de dirección

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.

El año pasado 3 mujeres y 11 hombres fueron ascendidos a dichos niveles, lo que representa un 21% y un 79% del total, respectivamente.



d) Situación legal: Reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc.

- ¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?

La Sociedad ha acordado la medida de acción positiva consistente en que, a igualdad de méritos y capacidades, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos o grupos profesionales en los que estén sub-representadas.

### 3. Estrategia corporativa

a) Identificación y formación de los talentos femeninos

- La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y los capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?

DIA desarrolla continuamente programas de formación y desarrollo de capacidades y talento, dirigidos a fomentar el desarrollo profesional y la participación en cargos ejecutivos de empleados del Grupo DIA y en los que pueden participar tanto mujeres como hombres. Asimismo, se hace un seguimiento anual de los ratios de desarrollo y formación de la plantilla por género y se analizan sus variaciones para garantizar que no existe ningún elemento en el proceso que haga prevalecer a un género frente al otro.

Las acciones de desarrollo están contenidas dentro del proceso de Gestión del Talento. Se promueven acciones positivas de respaldo específicas para favorecer el desarrollo del género sub-representado.

- ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?



Por el momento, y a la espera de los resultados del proceso de Gestión del Talento, no se han establecido objetivos cuantificables.

Pregunta adicional:

- ¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendiente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?

La Dirección de Recursos Humanos Grupo es garante de que los procesos corporativos de selección, desarrollo y promoción no discriminan a ningún empleado por motivos de género y se basan en la calidad del desempeño, la trayectoria profesional y el potencial.

b) Seguimiento

- ¿Qué medidas concretas usa para generar concientización acerca de la importancia de "incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos" entre el personal y la gerencia?

Las medidas generales, en el caso de España, están recogidas en nuestro Plan de Igualdad, que fue aprobado en marzo de 2012.

Las medidas concretas para cada año varían (campañas para utilización de lenguaje no sexista, campañas de sensibilización de empleados, formación específica en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de evaluar candidaturas para promociones...) y cada país tiene las suyas propias.

- ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?

En DIA trabajamos activamente para garantizar que el género no sea un elemento que condicione la posibilidad de acceder a cargos de liderazgo. Como se ha indicado anteriormente, está entre los valores y objetivos de responsabilidad social corporativa de DIA promover el respeto a la diversidad, desarrollando las condiciones adecuadas para el funcionamiento de equipos con diferentes capacidades.

Atentamente,

Miguel Ángel Iglesias Peinado  
Director de la Asesoría Jurídica de Grupo DIA  
Vicesecretario del Consejo de Administración