



Doña Katharina Miller
ESWDGE
Urb. De los Pajares, 7
28450 Collado Mediano
Madrid

Las Rozas, a 26 de abril de 2017

Muy Sra. nuestra:

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 20 de abril de 2017, recibida en el buzón de correo electrónico del Departamento de Relaciones con Inversores, en virtud de la cual, con invocación de su derecho de información como accionista de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (“**DIA**” o la “**Sociedad**”), solicita que se le facilite determinada documentación, informaciones, aclaraciones y respuestas por escrito a determinadas cuestiones que en esa comunicación se vinculan a la Junta General Ordinaria de Accionistas convocada para su celebración el próximo 27 de abril de 2017, en primera convocatoria, y el próximo 28 de abril de 2017, en segunda convocatoria (la “**Junta General Ordinaria**” o la “**Junta**”).

Sobre la base de estas consideraciones, a continuación se da respuesta a las preguntas que formula en su carta, las cuales reproducimos resumidas para mayor claridad en el mismo orden recogido en su carta:

A. Miembros del Consejo de Administración

1) 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 Reglamento del Consejo de DIA expone, en su artículo 19, que el Consejo de Administración velará por que los procedimientos de selección de consejeros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que dificulten la selección de consejeras, procurando que la Sociedad busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

Además, en aplicación de las previsiones derivadas de las modificaciones a la Ley de Sociedades de Capital en materia de gobierno corporativo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha establecido un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y ha elaborado orientaciones sobre cómo alcanzar este objetivo.

En este sentido, en 2015, el Consejo de Administración de DIA aprobó la Política de Selección del Consejo de Administración. Esta política se inspira, entre otros, en los siguientes principios esenciales:

- Conseguir que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos, ni sean discriminatorios por razón de raza, género o cualquier otra.
- Favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo.
- Conseguir que el Consejo de Administración goce de diversidad y pluralidad en cuanto a la formación, cultura e internacionalidad de sus miembros.
- Con el fin promover la selección de consejeras, la Sociedad procurará buscar deliberadamente e incluir, entre los potenciales candidatos, a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado con el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración.
- Lograr una composición, estructura y tamaño del Consejo equilibrada en su conjunto que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate.

A la vista de lo anterior, en todas las etapas del proceso de selección de candidatos a consejeros, se incluyen a candidatas que son mujeres.

Prueba de ello es que, durante el ejercicio 2016, se ha culminado con éxito el procedimiento de nombramiento por cooptación de dos nuevas consejeras, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con la categoría de independientes.

Con estos nombramientos el Consejo de Administración de DIA ha quedado compuesto por diez consejeros, tres de los cuales son mujeres, siendo una de ellas la Presidenta del Consejo de Administración de la Sociedad, y las otras dos vocales cada una de ellas en una de las Comisiones del Consejo. Así, se cumple en 2016 el objetivo de la Recomendación 14ª del Código de buen gobierno según el cual, en 2020 al menos el 30% del total de miembros del Consejo deberán ser consejeras.¹

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

Tanto el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2016 que se ha hecho público (sección[es] C.1.19 y H-C.1.20) como los perfiles colgados y la información puesta a disposición de los accionistas en la web corporativa con ocasión de cada propuesta de reelección o ratificación de consejeros que se somete a la Junta General, incluyen la información respecto de los criterios de selección, los requisitos buscados y las conclusiones de las reflexiones acometidas por el Consejo de Administración acerca de las habilidades que deben tener sus componentes.

Como ha tenido oportunidad de indicar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con ocasión de la reciente designación de una de las nuevas consejeras, para poder ejercer adecuadamente las funciones inherentes al cargo de consejero, el candidato debe reunir de manera adecuada capacidades, competencias y experiencia suficientes en los siguientes ámbitos:

- (a) los sectores y mercados, tanto nacionales como internacionales, en los que opera DIA;
- (b) los aspectos económicos y financieros, la gestión de recursos humanos de alta cualificación y los marcos normativos y regulatorios;
- (c) historial probado de creación de valor;

¹ Por error, su carta cita como porcentaje de representación de mujeres en el Consejo de Administración de DIA el 26,67%, cuando en realidad alcanza el 30%.

- (d) ausencia de conflicto de interés y disponibilidad de tiempo para asistir a, al menos, ocho reuniones al año en España;
- (e) fuerte visión estratégica de carácter internacional para los negocios;
- (f) experiencia en gestión, liderazgo y estrategia empresarial como consejero;
- (g) máximo nivel de ética, representación y respeto de la comunidad de negocios en general; y
- (h) máximo nivel de lealtad, compromiso y dedicación suficiente al proyecto de la Sociedad.

2) 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?

En este momento, el Consejo de Administración de DIA no cuenta con un comité ejecutivo delegado. En todo caso, y como ya se ha señalado, en el ejercicio pasado ya se ha ampliado la representación femenina en el Consejo, alcanzándose con cuatro años de antelación el objetivo previsto para 2020.

La representación de la mujer en el colectivo de Personal de Dirección a cierre del año 2016 es del 29% y alcanza un 39% en Mandos Intermedios. Especialmente en el nivel de Comité de Dirección es en el que DIA es consciente de que tiene que seguir trabajando para mejorar la infrarrepresentación de la mujer, si bien conviene señalar que la situación es diferente en los distintos países en los que opera DIA, como muestra el cuadro siguiente:

País	%	
	Hombres	% Mujeres
Argentina	86	14
Brasil	86	14
China	50	50
España	90	10
Portugal	75	25
Comité Grupo	100	0

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

No hay medidas concretas para superar esta situación, se sigue trabajando el desarrollo del talento garantizando el principio de igualdad de oportunidades.

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

Ver la contestación a la segunda pregunta del apartado A. 1) anterior.

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?

- Nuestro sistema de Gestión del Talento garantiza una evaluación basada en criterios profesionales, en la calidad del desempeño, en la meritocracia y en la evaluación del talento mediante pruebas objetivas tales como la valoración o assessment de las competencias de nuestros directivos por parte de consultoras externas a la Sociedad.
- La Dirección de RRHH Grupo hace seguimiento de los ratios de selección, desarrollo y formación de la plantilla por género y se analizan sus variaciones con carácter periódico para poder reaccionar, en su caso, ante situaciones que pudieran estar obstaculizando el progreso de las mujeres en sus carreras profesionales.
- En los tres últimos años, el porcentaje de mujeres en los niveles de dirección y mandos intermedios se ha mantenido en el 38% en el total del Grupo.

B. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

1) 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.

Total plantilla	Mujeres	% Mujeres
44.483	28.769	65% (64,674%)

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

- ¿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.

Nivel Directivo	Total	Mujeres	% Mujeres
1º Nivel	6	0	0%
2º Nivel	29	6	24,1%

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

NIVEL	TOTAL	MUJERES	% MUJERES
Directores/as	211	61	29%
Mandos Intermedios	1765	688	39%

3) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de (alta) dirección

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

Promociones Dirección	Hombres (%)	Mujeres (%)
11	7 (63,63%)	4 (36,37%)

4) 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?
- Nuestro sistema de Gestión del Talento garantiza una evaluación basada en criterios profesionales, en la calidad del desempeño, en la meritocracia y en la evaluación del talento mediante pruebas objetivas tales como la valoración o assessment de las competencias de nuestros directivos por parte de consultoras externas a la Sociedad.
-

C. Estrategia corporativa

1) Identificación y formación de los talentos femeninos

- La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las 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)?
 - En el Grupo DIA ayudamos a nuestros equipos a estar preparados para las oportunidades que surjan de acuerdo con sus expectativas, competencias y los intereses de la compañía.
 - A través de nuestra Gestión del Talento para Directivos/as, identificamos a las personas que puedan optar a los puestos clave de la compañía y en qué plazo creemos que estarían preparados/as, para asumir estas responsabilidades, trabajando con ellos/as en planes de desarrollo individuales, como el Programa Internacional de Desarrollo Directivo en el que han participado 16 mujeres sobre un total de 37 (43.24%)
 - Este análisis se renueva constantemente en función de las necesidades de la organización y el desempeño de nuestros/as profesionales, evolucionando con las necesidades de la organización y la evolución de las personas.
- ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?
 - La Dirección de RRHH Grupo hace seguimiento de los ratios de selección,

desarrollo y formación de la plantilla por género y se analizan sus variaciones con carácter periódico para poder reaccionar, en su caso, ante situaciones que pudieran estar obstaculizando el progreso de las mujeres en sus carreras profesionales.

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?

El CEO de la compañía con la colaboración de la Dirección de RRHH Grupo.

2) 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?

El plan de igualdad de la compañía recoge los principios, líneas estratégicas y medidas específicas.

- ¿Cuántos hombres han cogido la baja por paternidad en el 2016? ¿Y cuantas mujeres?
 - 342 hombres han tenido bajas paternas de todas las compañías que forman el Grupo DIA en España en el 2016
 - En relación a bajas maternales: 833 mujeres han tenido bajas maternales de todas las compañías del Grupo DIA en España en el 2016
- ¿Qué flexibilidad profesional tienen para mujeres embarazadas y para madres con hijos que tienen menos de 12 años?

- Flexibilidad profesional para mujeres embarazadas: Como flexibilidad profesional en Prevención de riesgos laborales no hay nada. En los puestos en los que haya un riesgo para la madre o el bebé como consecuencia de las funciones desempeñadas, a las trabajadoras embarazadas, desde el momento en que se conoce su situación, automáticamente, se procede a adaptar el puesto de trabajo de modo que las funciones que desarrollen no supongan ningún perjuicio para la misma ni el bebé.

- En cuanto a la flexibilidad profesional relacionada con la maternidad, existen, entre otros, derechos de reducción de jornada con concreción horaria así como de excedencia, que mejorando las previsiones legales, se encuentran regulados tanto en nuestro Convenios Colectivos, como en los Planes de Igualdad existentes. Asimismo, y con independencia de la maternidad, existen medidas enfocadas a la conciliación laboral y familiar de nuestras personas, como es la libre elección de horarios flexibles en sedes, que persiguen la adaptación, adecuación personal y concentración de las jornadas.

- En cuanto a la flexibilidad profesional relacionada con la maternidad, existen los siguientes derechos contenidos en nuestro Convenio Colectivo de DIA y Plan de Igualdad:

- Ampliación de 3 a 4 años en el disfrute de la excedencia de maternidad, mejorando la previsión legal
- Licencia retribuidas destinadas a acompañar a hijos/as menores de 16 años para asistencia médica
- Licencias no retribuidas desde 1 mes hasta 3 meses para atender a hijos/as que requieran especiales y continuas atenciones
- Preferencia en turno de vacaciones para trabajadores/as con hijos afectados por discapacidad severa
- Prioridad de cambio de centro de trabajo para atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas

Asimismo, y con independencia de la maternidad, existen medidas enfocadas a la conciliación laboral y familiar de nuestras personas, como es la libre elección de horarios flexibles en sedes, que persiguen la adaptación, adecuación personal y concentración de las jornadas

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

Totalmente, creemos en la aportación que el talento de las mujeres puede tener, para los buenos resultados de la compañía.

Atentamente,

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