



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

Las Rozas, a 20 de abril de 2016

Muy Sra. nuestra:

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 16 de abril de 2016, 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 21 de abril de 2016, en primera convocatoria, y el próximo 22 de abril de 2016, 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:

1. Consejo de administración. Alta dirección. Dirección

¿Cuál es nuestra estrategia para aumentar el número de mujeres en la alta dirección?

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 37-38% en el total del Grupo.



2. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

A) 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 D30 (nivel de directivos clave)

Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2	2	50	50

PROMOCIONES segundo nivel directivo debajo del Comité Alta Dirección

Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
7	4	64	36

B) 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?

Ver respuestas a las preguntas siguientes.

3. Acceso al empleo

¿Garantiza DIA el acceso al empleo con neutralidad de género?

Sin duda. Los procesos de selección están adecuados para garantizar el acceso al empleo con neutralidad de género.

En 2015, el 56% de las nuevas incorporaciones a la plantilla en el Grupo DIA fueron mujeres.

En la fase inicial del proceso, esto es en la publicación de ofertas, se utiliza un lenguaje neutro, no sexista, sin estereotipos y se publicita, de manera expresa, el compromiso de DIA con la Igualdad (tanto en nuestra web, como en el portal de empleo, y otros cauces internos de comunicación dentro de la empresa). Durante los últimos cuatro años de vigencia de nuestro Plan de Igualdad en España, se han incrementado las fuentes de reclutamiento para poder aumentar el número de candidaturas del sexo menos representado

Durante el proceso se utiliza un guion de entrevista estandarizado, que incorpora criterios neutros de selección, que no contemplan aspectos de contenido personal, así como recomendaciones para una selección igualitaria. Además, y para facilitar el proceso de selección y asegurarse que se lleva a cabo con las debidas garantías, se ha elaborado un "Libro Blanco para procesos de selección" de uso interno.

En la fase final del proceso de selección, previa a la contratación, nuestro Plan de Igualdad establece las siguientes medidas:



- Para todos los procesos de selección, en caso de candidatos que reúnan condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona del sexo menos representado en el puesto a cubrir.
- Se especifica de forma expresa este compromiso también para los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad.
- En los centros de nueva apertura se diversifica la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidaturas en igualdad de condiciones y competencias, y que la plantilla esté integrada por personas de ambos sexos en una proporción equilibrada para los diferentes puestos.

Por otro lado, en 2015, el Consejo de Administración de DIA aprobó la Política de Selección del Consejo de Administración. Esta política se inspira 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.
4. A la vista de esta nueva política, la Sociedad tiene como objetivo adecuar las políticas de selección internas para puestos directivos o de menor responsabilidad con el fin de asegurar una coherencia de todas ellas con los principios de diversidad e igualdad que inspiran la política de selección de consejeros.
- Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar**

¿Su empresa incentiva a los empleados masculinos para que cojan la baja paternal? ¿Organiza las reuniones de una manera para que todos puedan asistir a ellas?

DIA muestra su apoyo a la corresponsabilidad en la familia de una forma continua. Durante los últimos años se han llevado a cabo diferentes campañas de concienciación. Algunas de ellas han sido:

- Ponencia en la sede social (Exposición de Cruz Roja "esto no es un chiste", que abordaba la problemática de la desigualdad en clave de humor).
- Distribución en las sedes y almacenes del folleto del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad "Familia y reparto de responsabilidades".
- Edición de un test "¿Compartimos responsabilidades?" en la Intranet, para que nuestros empleados se autoevalúen en su respectivo reparto de responsabilidades personales y familiares



Además de las campañas de concienciación se desarrollan otra serie de medidas que pretenden contribuir a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras, cabe destacar las siguientes:

- Las acciones formativas se realizan dentro de la jornada de trabajo.
- Se promueve el uso de las nuevas tecnologías para evitar viajes o desplazamientos innecesarios (mediante la concesión de dispositivos portátiles – *tablets*- para el personal encargado de la supervisión de las tiendas, videollamadas en las distintas sedes, teleconferencias, etc.)
- Se ha llevado a cabo formación de directores y mandos intermedios en programas de gestión del tiempo.
- En las sedes se ha establecido un horario flexible de entrada/salida desde las 8:30 a 9:30 / 17.30 a 19 con un descanso para la comida de entre 1 h. y 1,5 horas, a elección del empleado

Por lo que se refiere a promover las bajas de paternidad, se facilita a toda la plantilla información sobre el derecho al permiso de paternidad. En el año 2015, en España 201 hombres han hecho uso de ese derecho, lo que representa el 84% de los empleados hombres que han tenido hijos/as en ese periodo. Esta tendencia se repite en el caso de Portugal, donde se ha pasado del 67% en 2014 al 88% en 2015. Para el resto de los países en lo que DIA desarrolla su actividad, los permisos de paternidad establecidos son de unos días (entre 3 y 5), por lo que participan el 100% de los hombres.

5. Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera.

Para un aumento del género infrarrepresentado (participación femenina) son necesarios programas específicos, ejemplo el LEAP (leadership Excellence Acceleration Program y programas de mentoring

¿Ofrece su empresa este tipo de redes y mentoring?

La mujer en la plantilla global de DIA no se encuentra infrarrepresentada, ya que, en el año 2015, el 65% de las personas que trabajaron en DIA eran mujeres.

A nivel de Personal de Dirección, este dato asciende al 30% de mujeres y al 39% de mujeres 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 corregir 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	100	0
Brasil	86	14
China	33	67
España	92	8
Portugal	86	14
Comité Grupo	100	0



En todo caso, DIA tiene en cuenta a la hora de diseñar el Plan anual de formación, las recomendaciones del Plan de Igualdad de España: como por ejemplo, la formación relativa a Gestión del Tiempo y Habilidades Directivas.

Asimismo, se garantiza la participación de mujeres en las sesiones de formación?/ en los programas y redes relativos a esta materia? en un porcentaje equitativo, incluyendo en los programas de Dirección. Por ejemplo DIA ha puesto en marcha un Programa Internacional de Desarrollo Directivo, en colaboración con el Instituto Internacional San Telmo, en el que participan directores y directoras que en su carrera profesional han sido identificados como personas con alto potencial en el Sistema de Gestión del Talento. En la segunda edición celebrada este año, el 50% de las personas que han participado en este programa han sido mujeres, lo que representa un aumento significativo sobre la primera edición, donde era algo inferior al 37%.

6. Retribución

¿Su empresa garantiza una retribución transparente e igualitaria?

Garantizar que los sistemas de retribución existentes en DIA fomenten y garanticen la equiparación salarial entre hombres y mujeres es uno de los objetivos marcados en nuestro Plan de Igualdad. Por ello, desde su firma se han llevado a cabo distintas medidas de análisis y seguimiento, que verifican que exclusivamente se tienen en cuenta factores objetivos y que cada puesto está asociado a competencias que no se relacionan con estereotipos o cuestiones vinculadas al género. Asimismo, las herramientas adoptadas se basan en niveles de abstracción de los requisitos o factores de cada puesto.

Estas circunstancias se reflejan en la política de retribución en España, que establece criterios transparentes y profesionales para determinar la retribución, en función de bandas salariales asociadas a puesto y estatus e incrementos salariales basados en la evaluación del desempeño y, por tanto, en función del mérito.

7. Acoso sexual

¿Su empresa se ha adherido a la red de Empresas por una sociedad libre de Violencia de Género?

Así es. Desde el 1 de julio de 2015, DIA se encuentra adherida a la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" que promueve el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Fruto de la formalización de este convenio de colaboración, DIA ha llevado a cabo en este último año, campañas de sensibilización y concienciación, entre las personas de su plantilla y su clientela. Ejemplo de ello han sido:

- Con motivo del Día Internacional de la lucha contra la violencia de género:
 - o Las bolsas de compra DIA, que se pusieron a la venta durante la semana del 23 al 29 de noviembre (aproximadamente 3,5 millones), llevaron en una de sus caras el logo, teléfono y la aplicación móvil de la campaña "Hay salida".
 - o Se repartieron 15.000 chapas entre el personal de nuestra red de tiendas. Estas chapas fueron facilitadas por el Ministerio con el logo de la campaña "Hay Salida"
 - o Exposición de cartelería y comunicados apoyando la campaña "Hay salida" en las distintas Sedes y almacenes de toda España.



- De forma permanente:
 - o En el Portal DIA, Intranet y redes sociales se difunde la campaña “Hay salida”, dándole una mayor visibilidad, y publicitando las acciones realizadas. La plantilla puede colgar sus autorretratos fotográficos o *selfies* mostrando las chapas de la campaña "Hay Salida" en el apartado de *Selfies* del Portal interno de la Sociedad.
 - o DIA tiene un procedimiento de traslado aplicable a víctimas de violencia de género.
 - o DIA dispone de Protocolos de Prevención y Tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, que establecen canales de denuncia.

8. Lenguaje no sexista y comunicación

¿Su empresa utiliza lenguaje no sexista?

El lenguaje no sexista es un requisito básico del lenguaje utilizado en nuestra Compañía. Por ello, tras la implantación de nuestro Plan de Igualdad se continuó la revisión de los documentos internos y externos para que se pudiera corregir cualquier anomalía detectada.

Asimismo, se elaboró una "Guía del Lenguaje no sexista" que se encuentra a disposición de las personas que trabajan en DIA a través de la Intranet y del Portal. Esta guía se define como un instrumento de apoyo para la redacción de los documentos utilizados en nuestra compañía, para contribuir a la utilización de un lenguaje y una comunicación neutra desde el punto de vista de género. Su finalidad es, por un lado, dar cumplimiento a las exigencias contenidas tanto en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como a las medidas de nuestro Plan de Igualdad. La Sociedad tiene desarrollada la "Guía de Lenguaje no sexista y contra los estereotipos" elaborada para el departamento de Publicidad, que se comparte con nuestras agencias externas en España.

9. Salud en el puesto de trabajo

¿En su empresa las mujeres embarazadas pueden desarrollar sus trabajos según condición física?

Nuestro Departamento de Prevención de Riesgos Laborales se encarga de la adecuación y adaptación de los puestos de trabajo. Los Equipos de Prevención Individual y los medios técnicos y tecnológicos, facilitan que tanto hombres y mujeres puedan desarrollar sus trabajos independientemente de su condición física. Prueba de ello, como ejemplo, es que en los almacenes en España el Grupo cuenta con 236 mozas y carretilleras de almacén (11,3% del total), trabajo que requiere fuerza física y que históricamente estaba reservado exclusivamente a los hombres.

Además, DIA España cuenta con un Protocolo de Protección al Embarazo y la lactancia que posibilita la baja anticipada por riesgo durante el embarazo.

Atentamente,

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