Cada día más cerca

Estado de información no financiera consolidado

2023

Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Sociedades Dependientes

ÍNDICE

1. Carta del CEO Global de Grupo Dia
1.1 Nuestro Comité de Dirección
2. BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
3. GRUPO DIA: MODELO DE NEGOCIO Y PILARES ESTRATÉGICOS
3.1. Presentación de Grupo Dia
3.2. Grupo Dia en el mundo
3.3. Hitos 2023
3.4. Contexto empresarial: tendencias y riesgos que afectan al sector de la distribución alimentaria
3.5. Pilares de transformación para la creación de valor
4. CADA DIA MAS SOSTENIBLES
4.1. Análisis de materialidad
4.2. Un modelo de negocio sostenible
4.3. Próximos pasos
4.3.1. Análisis de Doble Materialidad
4.3.2. Nuevo Plan Estratégico
5. ALIMENTACIÓN ACCESIBLE Y DE CALIDAD AL ALCANCE DE TODOS
5.1. Comer mejor cada día
5.2. Seguridad alimentaria
5.3. Calidad nutricional de la marca Dia
6. UN MIEMBRO MÁS DE LOS BARRIOS
6.1. Capital humano
6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
6.1.2. Desarrollo del empleado
6.1.3. Salud y seguridad en el trabajo
6.1.4. Diversidad e inclusión
6.2. Responsabilidad con la sociedad
6.2.1. Apoyo a la comunidad
6.2.2. Gobierno y gestión fiscal
7. CONOCER Y APOYAR A NUESTROS SOCIOS DESDE EL ORIGEN
7.1. Los franquiciados, aliados en el despliegue de la estrategia de proximidad
7.2. Los proveedores
7.2.1. Dia, socio de referencia para el proveedor
7.2.2. La gestión de los potenciales impactos asociados a la cadena de valor de Grupo Dia
7.2.2.1. La sostenibilidad de las materias primas
7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
8. TRABAJAR PROACTIVAMENTE EN LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES
8.1. Economía circular
8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes
8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales
8.1.3. Gestión responsable de los residuos
8.2. Cambio climático
8.2.1. Emisiones
8.2.2. Riesgos climáticos
9. BUEN GOBIERNO Y COMPROMISO CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES ÉTICOS
9.1. Composición y estructura del Consejo de Administración
9.2. Modelo de gobierno de supervisión y control
9.2.1. Comité de Gestión de Riesgos y Control Interno
9.2.2. Comité Ético

9.2.3. Auditoría interna

10. TAXONOMÍA

10.1. Identificación de las actividades elegibles

10.2, Identificación de las actividades que se ajustan a la taxonomía (alineamiento)

10.2.1. Cumplimiento de los criterios de contribución sustancial

10.2.2. Cumplimiento de los criterios de no causar un perjuicio significativo a otros objetivos (DNSH)

10.3. Análisis de salvaguardas mínimas

10.4, Política contable

10.5. Próximos pasos

ANEXO 1. Detalle KPIs (negocios en desvinculación)

ANEXO 2. INDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 FRENTE A LOS INDICADORES GRI/CRITERIO DE REPORTING

ANEXO 3. Taxonomía: Tablas de Divulgación

ANEXO 4. Informe de verificación

1

Carta del CEO Global de Grupo Dia

CARTA DEL CEO GLOBAL DEL GRUPO DIA

El año 2023 ha sido clave para el futuro de Grupo Dia. El buen desempeño del negocio avala la confianza de nuestros clientes y ratifica el éxito de nuestra estrategia centrada en la proximidad. En este ejercicio, hemos cumplido prioridades estratégicas y tomado las decisiones adecuadas para simplificar nuestro porfolio. Esto nos permitirá centrar nuestros esfuerzos en los mercados en los que tenemos potencial para crecer bajo una única enseña, Dia.

Al tiempo, en un escenario de incertidumbre como el que atravesamos, nuestra determinación ha sido cumplir el compromiso histórico de Dia con los hogares: ofrecer un surtido variado, de gran calidad y a precios asequibles. Una propuesta capaz de dar soluciones que se adapten al presupuesto de cada hogar, con la facilidad y agilidad que ofrece nuestra gran red de tiendas de barrio y nuestro canal online. Lograrlo ha sido posible gracias al gran esfuerzo de nuestro equipo, de nuestros franquiciados y proveedores. Movidos, individual y colectivamente, por la pasión que compartimos por el cliente, hemos trabajado para hacer real el propósito de Dia: estar cada día más cerca para ofrecer gran calidad al alcance de todos.

Quiero agradecer desde aquí el excepcional trabajo y compromiso que cada día muestran todas y cada una de las personas que forman el equipo Dia en tienda, almacén y oficina; nuestros franquiciados y sus equipos, y nuestros proveedores.

El negocio en España y Argentina abre una nueva etapa: hemos finalizado el turnaround, acelerado el crecimiento de nuestro e-commerce y ampliado nuestra red de franquicias. Se trata de sólidos pasos que nos permiten cerrar otra etapa y comenzar una fase de crecimiento orgánico centrada en la satisfacción del cliente con la ambición renovada de ser su tienda de barrio y online favorita.

Cerramos 2023 con un avance significativo en cuota de mercado a superficie comparable en España y consolidando el liderazgo en proximidad a nivel nacional en Argentina.

A nivel Grupo, hemos alcanzado objetivos clave que confirman que estamos en la senda adecuada. La venta comparable del Grupo avanzó 3,1% en 2023[1], destacando especialmente el incremento de 10,7% en España[1]. El Ebitda ajustado se situó en 192 millones de euros, un 15,3% más que el año anterior y hemos mejorado el resultado neto en 94 millones de euros, reduciendo las pérdidas del ejercicio a 30 millones de euros[1]

El Grupo afronta 2024 con la mirada puesta en desarrollar la economía de proximidad e impulsar una cultura diversa e inclusiva. Porque sabemos que generar valor para nuestros clientes y para los barrios y las comunidades en las que operamos nos permite avanzar en nuestros objetivos y construir un negocio sólido y con futuro. Y queremos hacerlo desde palancas que aportan liderazgo y diferenciación a Dia: nuestro compromiso con facilitar el acceso a una alimentación saludable, impulsar el empleo y el emprendimiento y trabajar para lograr una sociedad más inclusiva y diversa.

En los próximos meses, seguiremos centrados en mitigar el efecto de la inflación sobre la cesta de la compra trabajando de cerca con toda nuestra cadena de valor, al tiempo que sumamos nuevas iniciativas a nuestro ecosistema digital y potenciamos la propuesta de Club Dia.

Somos conscientes de que queda trabajo por delante, pero es un orgullo saber que cada día somos la tienda favorita de más clientes gracias a una propuesta de valor diferenciadora y un equipo comprometido con lograr que el cliente tenga una experiencia de primer nivel.

> Nuestra determinación ha sido cumplir el compromiso histórico de Dia con los hogares: ofrecer un surtido variado, de gran calidad y a precios asequibles

Martín Tolcachir

Martín Tolcachir
CEO Global de Grupo Dia

[1] Excluyendo la venta de las tiendas transferidas a Alcampo en España, la venta de las tiendas Clarel y la venta de las tiendas Minipreço en Portugal.

1.1 Nuestro Comité de Dirección

El Comité de Dirección está formado por 10 profesionales de cinco nacionalidades que, unidos por una visión y hoja de ruta claras, han asumido los retos internos y externos que han logrado impulsar el negocio y las relaciones de Dia con su ecosistema social y económico. Este modelo de liderazgo responsable comienza en los CEO de cada unidad de negocio para generar un impacto transversal y se consolida en un Comité que, alineado con la visión del Consejo de Administración, construye una cultura de cercanía que rompe silos y trabaja de forma próxima y honesta.

Martín Tolcachir
CEO Global de Grupo Dia

Guillaume Gras
Director Financiero (CFO) de Grupo Dia

Antonio Serrano
Director de Estrategia de Grupo Dia

Pilar Hermida
Directora de Comunicación y Sostenibilidad de Grupo Dia

Patricio Morenés
Director Legal y de Cumplimiento de Grupo Dia

Ricardo Álvarez
CEO Dia España

Agustín Íbero
CEO Dia Argentina

Marcio Barros
CEO Dia Brasil

Miguel Silva
Director de Operaciones de Dia Portugal y portavoz del Conselho Executivo de Administración (CA)

José María Jiménez
CEO de Clarel

2

Bases para la formulación del EINF

BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, "EINF"), forma parte del Informe de Gestión Consolidado 2023 de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y las filiales que componen el Grupo (en adelante, indistintamente, "Dia", "Grupo", "Grupo Dia", "empresa", "Compañía" o "Sociedad") y se emite anualmente[2]. En él se desarrolla de manera amplia, clara y transparente la estrategia de negocio de la Compañía e integra su información financiera y no financiera de manera integrada, mostrando aquellos temas que son relevantes para el Grupo, inspirándose en:

- La respuesta de la Compañía a los requerimientos legales de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, así como a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y a las directrices UE 2017/C215/01 para el reporte de su desempeño en materia de información no financiera y su suplemento del clima que integra las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

- Las recomendaciones de la "Guía para la Elaboración del Informe de Gestión de las Entidades Cotizadas" de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, "CNMV").

- Los estándares Global Reporting Initiative (GRI) como marco de referencia de reporting no financiero.

- El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles que, en su primer acto delegado, establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren ambientalmente sostenibles.

- Compromiso con los Diez Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas, que Dia integra en su Plan Estratégico de Sostenibilidad.

Con este enfoque "integrado" se añade a la información sobre la situación financiera del Grupo, aquella necesaria para comprender el impacto de la actividad de Grupo Dia respecto a cuestiones medioambientales, sociales y relativas a sus empleados.

El EINF ha sido formulado por el Consejo de Administración del Grupo Dia, habiendo sido firmado por todos sus integrantes.

Una parte importante del informe se estructura en torno a los principales grupos de interés de la empresa, especificando los canales de comunicación existentes, los principales riesgos, las políticas relacionadas, los indicadores asociados y las principales acciones realizadas.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, el EINF es verificado externamente con un alcance de seguridad limitado,

Sobre los procesos de obtención de datos del presente informe, se ha utilizado una plataforma de reporte de información no financiera donde los responsables de cada país (España, Portugal, Argentina y Brasil) reportan periódicamente indicadores sobre los diferentes ámbitos que solicita la Ley 11/2018, así como diferentes indicadores que se utilizan como herramienta de gestión del Grupo.

Para cualquier consulta general sobre este informe, debe ponerse en contacto con los Departamentos de Reporte Financiero y de Comunicación, con dirección en la calle Jacinto Benavente 2A, CP 28232 de Las Rozas de Madrid, o enviar un correo electrónico a comunicacion@diagroup.com.

Una parte importante del informe se estructura en torno a los principales grupos de interés de la empresa, especificando los canales de comunicación existentes, los principales riesgos, las políticas relacionadas, los indicadores asociados y las principales acciones realizadas

[2] Igual que el año anterior, todo el perímetro de sociedades que componen Grupo Dia está incluido en este informe. El tratamiento de las sociedades registradas por el método de la participación es el mismo que el adoptado en la parte financiera del informe de Gestión. Las magnitudes presentadas a lo largo de este informe incluyen actividades consideradas como interrumpidas en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo (negocio en Portugal y Clarel) salvo que se especifique expresamente lo contrario. Se ha incluido en el Anexo 2 el desglose de todos los principales indicadores del Grupo sin estas dos divisiones. Los casos en los que los indicadores hacen referencia a la cadena de valor de la empresa (principalmente a la red de franquicias y a los proveedores de Grupo Dia) se indican convenientemente.

3

Grupo Dia: modelo de negocio y pilares estratégicos

MODELO DE NEGOCIO Y PILARES ESTRATÉGICOS

Estar cada día más cerca para ofrecer gran calidad al alcance de todos es el propósito de Grupo Dia y la fuerza que dirige la estrategia para construir un modelo de negocio que busca crear valor satisfaciendo las necesidades diarias en alimentación e higiene de todas las familias, independientemente de dónde vivan y de las necesidades que tengan. Este valor es ratificado por los más de 14,1 millones de clientes fidelizados de Dia en todo el mundo.

Analizando el contexto competitivo en el que el Grupo opera, y a partir de la identificación de sus fortalezas, la empresa define un conjunto de sistemas y actividades para transformar esos capitales en valor creado para sus clientes, empleados, franquiciados, proveedores, accionistas y para el resto de los grupos de interés.

3.1. Presentación de Grupo Dia

Grupo Dia (Distribuidora Internacional de Alimentación S.A.) es la red líder de tiendas de proximidad con más de 5.400 establecimientos en España, Argentina, Brasil y Portugal. Fundada en 1966 en Madrid, Dia abrió su primera tienda en Madrid en 1979. Su sede social se ubica en Las Rozas de Madrid, cotiza en el Mercado Continuo de las Bolsas de Valores españolas desde 2011 y ostenta la cuarta posición en cuota de mercado en España[3].

Con 45 años de historia, la gran experiencia de Grupo Dia en la distribución alimentaria de proximidad le ha permitido convertirse en lo que es hoy:

- La tienda de barrio y online que facilita una experiencia de compra fácil, rápida y completa, con un amplio surtido que da protagonismo a los productos frescos y de origen local y productos de marca Dia de gran calidad a precios asequibles.
- Un equipo diverso por naturaleza, que apuesta por un entorno inclusivo con igualdad de oportunidades para todos, libre de etiquetas y prejuicios y que comparte el propósito y los valores de Dia. Juntos, avanzamos con la ambición de ser la tienda de barrio y online favorita de los clientes
- Un vecino más en las comunidades en las que estamos presentes, trabajando para lograr un impacto positivo en la economía y la sociedad impulsando la economía local con oportunidades de empleo y emprendimiento.

Grupo Dia logró en 2023 unas ventas netas globales de 5.720 millones de euros (5.934 millones de euros en 2022),[4]

Al cierre del ejercicio, Dia opera con 5.408 tiendas[5] propias y franquiciadas en cuatro países (5.699 en 2022), de las cuales 2.880 ya operan bajo el nuevo modelo de tienda en España, Argentina y Brasil.

Dia da empleo directo a 28.776 personas a nivel global (33.423 en 2022) y suma a su ecosistema 2.048 franquiciados y sus 17.110 empleados. La franquicia es un eje estratégico para Dia. Al cierre de 2023 gestionaban un 54% de la red de tiendas a nivel global (52% en 2022) y son un aliado clave para el despliegue de la estrategia de proximidad y lograr que Dia llegue a todo tipo de barrios y municipios con una propuesta de valor diferencial.

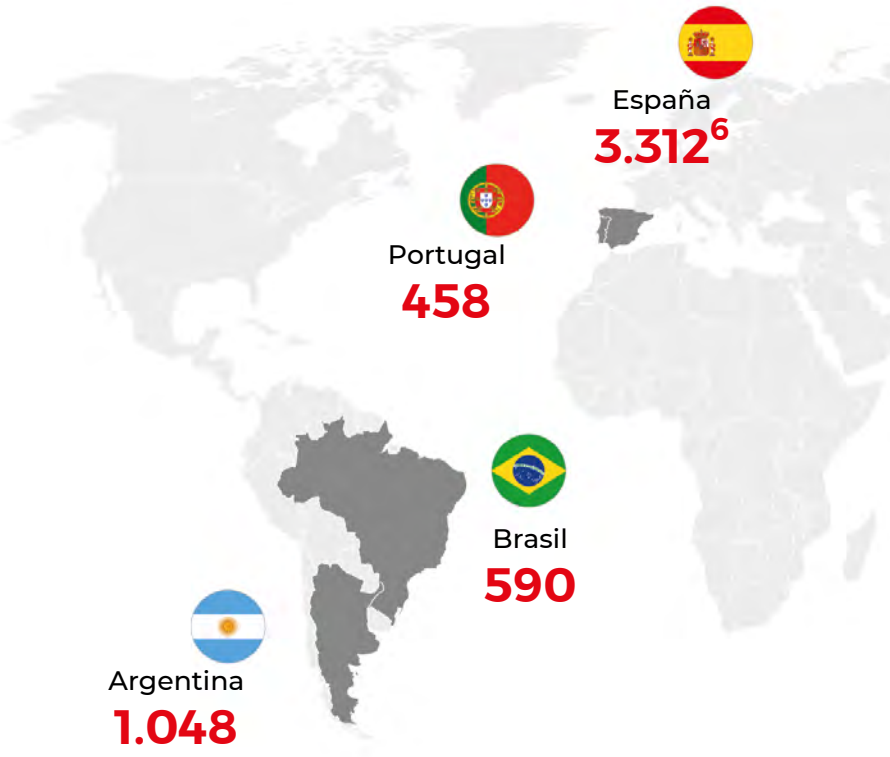
Además, Grupo Dia se apoya en cerca de 2.881 proveedores locales (2.800 en 2022) a los que realiza el 94% (95% en 2022) de sus compras a nivel local. Los proveedores son elegidos con exigentes criterios de calidad y seguridad alimentaria para nutrir su amplio surtido y para el desarrollo de los productos Dia, sinónimo de gran calidad a precios asequibles. Junto con ellos, y gracias a un sistema de distribución logística que cuenta con más de 20 almacenes en los cuatro países, es posible ofrecer a los clientes un surtido completo que apuesta por los productos frescos, combina la marca propia y la de fabricante y se adapta a las necesidades de los clientes a nivel local, regional y nacional.

Y apoyados en los ejes estratégicos de nuestro negocio facilitamos el acceso a una alimentación saludable y de calidad con una experiencia de primer nivel en tienda y online a los 14,1 millones de clientes fidelizados en el mundo e impulsamos acciones que faciliten conocer y seguir hábitos de alimentación saludable, la razón de ser de nuestro programa Comer mejor cada día.

[3] Kantar Worldpanel 2023
[4] Excluye la venta de las tiendas transferidas en España, la venta de las tiendas Clarel y la venta del negocio en Portugal.
[5] Incluye tiendas Dia en España, Argentina y Brasil, tiendas Clarel en España y Minipreço en Portugal. La disminución respecto a 2022 es debida principalmente a la venta de 233 tiendas al grupo Auchan.

3.2. Grupo Dia en el mundo

Mapa red de tiendas



73%
de la red opera con el nuevo modelo de tienda, liderado por España y Argentina

Equipo Dia
28.776
personas en tienda, almacén y oficina

2.048
franquiciados a nivel global

Gestionan un
54%
de la red de tiendas

Suman
17.110
empleos al ecosistema Dia

14M
Clientes fidelizados Club Dia

3,1%[7]
Crecimiento LfL

5.720 M €[7]
Venta Neta

+3.000
productos de marca Dia renovados

192 M €[7]
EBITDA Ajustado

76%
Mejora Resultado Neto

[6] España incluye Clarel
[7] Incluye tiendas Dia en España, Argentina y Brasil y excluye tiendas Minipreço en Portugal y tiendas Clarel en España.

3.3. Hitos 2023

ENERO

- Dia fortalece su red de alianzas institucionales con su incorporación a Forética, Fundación Seres, Club de Excelencia en Sostenibilidad, Corporate Excellence y la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI).

FEBRERO

- Apertura de la tienda 1.000 en Argentina

- Premio Sabor del Año en España por el yogur natural Dia Láctea

ABRIL

- Premio Anual Retailer 2023 en Argentina para Martín Tolcachir, CEO Global de Grupo Dia
- Dia Brasil entra por primera vez, en la posición 15, en el ranking ABRAS de mejores supermercados.
- Premio 100 mejores Ideas de Actualidad Económica por la gama de postres Vegedia en España
- Campaña 'Importar, importa' en España para apoyar a proveedores ucranianos.

MAYO

- Lanzamiento global del programa Comer mejor cada día
- Lanzamiento de la nueva web dia.es en España
- Lanzamiento de la nueva App Dia Argentina, primera del sector en ofrecer compra móvil en el país

JUNIO

- Lanzamiento nueva App Dia en España
- Premio Mares Para Simpre, concedido por MSC, por el apoyo de Dia España a la "Comunicación en Pesca Sostenible MSC"

JULIO

- Firma del II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Dia España.

SEPTIEMBRE

- Dia España obtiene el sello Residuo Zero de SAICA Natur en sus centros logísticos de Illescas, Mérida, Dos Hermanas y Zaragoza, elevando a 8 las instalaciones con este reconocimiento.

NOVIEMBRE

- Presentación del nuevo Plan Estratégico de Sostenibilidad 2024-25.
- Lanzamiento de la Estrategia de Diversidad de Grupo Dia

TALENTO SIN ETIQUETAS
En Dia lo etiquetamos todo, menos a las personas.

- Premio Intrama "Somos Diversos" para Dia España por facilitar la integración laboral y social de personas con discapacidad.
- Dia España recibe el Premio TikTok España 2023 en la categoría de Gastronomía y Viajes

DICIEMBRE

- Dia Argentina entra por primera vez en el ranking de 100 empresas más reputadas de MERCO, ocupando la posición 51 y la 4ª a nivel sectorial.
- Premio producto del año a la gama de postres Vegedia en España

3.4. Contexto empresarial: tendencias y riesgos que afectan al sector de la distribución alimentaria

Desde los cambios en el comportamiento de los consumidores en torno a nuevos estilos de vida, a sus preferencias por ciertos canales de compra o a su percepción del valor se pueden crear oportunidades de negocio atractivas para empresas como Grupo Dia.

Algunas de las **tendencias más relevantes** a este respecto se describen a continuación:

Proximidad

Los principales retos del sector son, la proximidad y la relación calidad-precio, seguido por la posibilidad de hacer toda la compra en un mismo establecimiento, que impactan en la decisión de las personas al elegir una tienda de alimentación. Asimismo, el hecho de tener una población envejecida, la reducción del tamaño de los hogares y hasta las limitaciones de tiempo para dedicarle a una tarea necesaria como hacer la compra, provocan una cestas más pequeñas y más visitas a las tiendas, lo que tendería a beneficiar a los formatos de tienda de proximidad.

Sensibilidad al precio y relevancia de la marca de distribución

El sector de la distribución alimentaria ha experimentado en los últimos años tensiones generadas por la subida de costes, debido a dificultades de abastecimiento en la cadena de suministro de algunos productos, así como por conflictos geopolíticos. En este contexto, la sensibilidad al precio de los alimentos y demás bienes, es un factor de gran relevancia en la toma de decisiones de compra de los consumidores (compras de menor tamaño, búsqueda de ofertas y promociones para compensar el encarecimiento de algunos artículos, o la selección de productos de marca de distribuidor, entre otros).

En este contexto, las marcas de distribuidor o marcas propias han cobrado especial relevancia al proponer una alternativa a la marca de fabricante con una relación calidad-precio ganadora. En el caso de España, la tendencia positiva de la última década se ha acentuado desde 2022. Según los datos de AECOC, el peso de la marca de distribución alcanza ya el 44,4% del total (teniendo en cuenta todas las familias de productos) del consumo al cierre del tercer trimestre de 2023. Esta cifra supera a mercados como el alemán (40,9%) y el británico (43,6%) donde la penetración de estos productos ha sido tradicionalmente más elevada.[8]

Conveniencia

La "falta de tiempo" es otro de los fenómenos a los que se enfrenta la sociedad actual, ligado a un cambio en los hábitos de los consumidores, que premian cada vez más las compras por internet. El grueso de los clientes de este canal también realiza la compra en tienda física, con lo que la "proximidad digital", basada en la complementariedad del canal físico y online, es un factor relevante a tener en cuenta para entender este fenómeno. Asimismo, los clientes realizan la elección de los productos mayoritariamente en función de lo visto anteriormente en la tienda, reforzando así la relación entre estos dos canales.

Salud y bienestar

Una mejor nutrición siempre ha sido parte de la salud y el bienestar, pero ahora esa relación es más patente que nunca y existe un gran interés por cuidar de la salud a través de los alimentos que se consumen.

Empresas responsables

En un contexto de incertidumbre como el actual, la confianza y dar respuesta a los desafíos en materia de Sostenibilidad son pilares básicos para garantizar el futuro de una empresa. Ser una empresa responsable, y que la sociedad aprecie esa diferenciación, procurar la capacidad de atraer y vincular a todos los grupos de interés y reforzar su confianza, generando un círculo virtuoso para el negocio[9].

[8] CincoDias. "España, paraíso de la marca blanca: su peso es ya mayor que en Reino Unido y Alemania".
[9] Expansion. "Confianza y sostenibilidad, claves para la reputación".

Los **riesgos propios del sector de la alimentación** definen también el contexto competitivo al que se enfrenta Dia. A continuación, se mencionan los más relevantes:

Inestabilidad económica y tensión en la cadena de suministro

La inestabilidad económica, principalmente la alta inflación presente en los países donde el Grupo opera , afecta tanto a los ingresos de los consumidores (por subidas en las tasas de desempleo o por la reducción de su poder adquisitivo) como en los costes operativos por la tensión en la cadena de suministro. Muchos de los productos de marca propia y de marca nacional de Grupo Dia incluyen ingredientes muy volátiles como el trigo, maíz, aceites, leche, azúcar, proteínas, cacao y otros productos básicos. Cualquier aumento en los precios de los productos básicos o de los suministros, como la electricidad o el gas, puede desencadenar una subida de precios que puede afectar a los márgenes brutos de la empresa, a reducir los ingresos como resultado de una disminución en el número y tamaño promedio de las transacciones con los clientes.

Entorno altamente competitivo

En todo el mundo y en todos los sectores, la intensidad competitiva ha aumentado, así como sus amenazas. En el sector de la distribución alimentaria, y más específicamente para Dia, no solo se considera un riesgo la entrada de nuevos competidores, sino también la de productos sustitutivos y la posibilidad de perder poder de negociación (y cercanía) con clientes y proveedores.

Proliferación de nuevos requerimientos regulatorios en materia sanitaria, ambiental o comercial y falta de armonización de los mismos entre los distintos ámbitos territoriales

Los cambios regulatorios podrían requerir el rediseño de ciertos productos para cumplir con los nuevos estándares en materia de formulación, envase, etiquetado, etc., pudiendo desembocar en la descontinuación de ciertos artículos que no se pueden reformular, la creación y mantenimiento de registros adicionales, o un etiquetado diferente. En relación con la operativa de tienda, también hay que implantar continuos cambios para adelantarse y/o adaptarse a las nuevas normativas locales en cada país (entre otros aspectos, relativas a precios, horarios, aspectos ambientales, etc.).

Dificultad para responder a los cambios en las actitudes y preferencias de compra de los clientes

A las nuevas demandas sobre valor, calidad, productos más sostenibles, precio y surtido, se suman ahora nuevas preferencias sobre los canales de compra, que suponen una complejidad operativa adicional en la necesaria adaptación de las empresas para satisfacer los gustos de sus clientes.

Volatilidad de los mercados internacionales

La exposición del Grupo a la volatilidad de los mercados internacionales se centra en sus negocios en Brasil (país donde el crecimiento económico se ha desacelerado) y Argentina, economía que ha sufrido inestabilidad económica, social y/o política o hiperinflación y que posee un riesgo elevado.

3.5. Pilares de transformación para la creación de valor

Teniendo en cuenta el contexto sectorial y empresarial, así como las fortalezas del Grupo, la estrategia de negocio de Dia para los próximos años se construye entorno a los siguientes pilares básicos:

El desarrollo continuo de una propuesta de valor comercial atractiva, capitalizando la proximidad y el conocimiento del cliente.

- La transformación de la red al nuevo modelo de tienda responde a este objetivo. La nueva tienda Dia es más accesible, moderna y luminosa, con una organización que facilita y agiliza la experiencia de compra y ofrece un surtido completo, con protagonismo de los productos frescos y un equilibrio entre marcas de fabricante y productos Dia. De las 3.956 tiendas Dia en España, Argentina y Brasil, 2.880 operan bajo el nuevo modelo, el 73% de la red.
- Además, gracias a Club Dia, la tarjeta de fidelización pionera del sector en España, la empresa tiene la oportunidad de conocer en detalle los gustos y necesidades del cliente y adaptar su propuesta comercial, incluso promociones de forma personalizada, para asegurarse que satisface sus necesidades.

Impulso del comercio electrónico: Grupo Dia ha apostado por la transformación digital y tecnológica, destacando la implementación de nuevas modalidades de entrega para el canal online que logran una mejora en la experiencia del cliente, como la entrega exprés, las opciones de entrega programada o la recogida en tienda, además de las alianzas con socios para potenciar este canal. El canal online es una palanca que permite a Grupo Dia reforzar su apuesta por la distribución alimentaria de proximidad al tiempo que responde a las necesidades y demandas de sus clientes. El avance hacia la omnicanalidad permite personalizar la experiencia de compra y fortalecer la relación con los clientes. Los esfuerzos en 2023 se han centrado en continuar fortaleciendo la logística, los equipos de tecnología y de producto, con el objetivo de acelerar el despliegue de la oferta digital. Con el objetivo de ampliar las modalidades de entrega, se han sumado alianzas con terceros (Glovo, Just-eat, Amazon, Pedidos Ya, Rappi), recogida en tienda y entregas planificadas.

El desarrollo de un modelo de franquicia mejorado y una ampliación del número de franquiciados. La empresa ha apostado por una nuevo alianza que se basa en una relación más sencilla y transparente, unas mejores condiciones de pago y un mayor acompañamiento y soporte al franquiciado. El objetivo último es incentivar las ventas y atraer franquiciados de alta profesionalidad, convirtiendo la franquicia Dia en el modelo más competitivo en el sector de la distribución de alimentación. Este modelo se ha implantado en la red de España, Portugal y Argentina.

Marca propia: Dia es pionera en la introducción de productos de marca propia en España desde hace más de 40 años. El Grupo desarrolla productos de marca propia de alta calidad y ofrece precios competitivos debido a sus volúmenes de ventas, su amplia experiencia, la fuerte relación que tiene con los proveedores y los potenciales ahorros en gastos de marketing y publicidad. Asimismo cabe destacar que la seguridad alimentaria, la calidad nutricional de la marca propia y el acceso a la alimentación han pasado a ocupar un lugar prioritario en el Plan de Sostenibilidad de Grupo Dia. Desde 2020 se han renovado y lanzado más de 3.000 referencias Dia, productos modernos, atractivos y que combinan gran calidad y precios asequibles, reconectando con las tendencias y gustos del cliente..

> El consumidor ya ha iniciado su cambio de mentalidad, y ahora somos las grandes cadenas quienes debemos acompañarle impulsando una compra cada vez más consciente que fortalezca las economías locales y reduzca la huella ecológica

Javier López. CFO Día España

4

Cada día más sostenibles

CADA DÍA MÁS SOSTENIBLES

4.1 Análisis de materialidad

El proceso de identificación de las prioridades de actuación del Plan Estratégico de Sostenibilidad 21-23 se realizó teniendo en cuenta como base el análisis de doble materialidad que se llevó a cabo en 2016 y se revisó posteriormente mediante análisis internos en 2018, 2020 y 2022, identificando tanto los impactos, riesgos y las oportunidades que la actividad de Grupo Dia puede suponer en la sociedad, como los retos e implicaciones que la realidad social impone en el modelo de negocio de la empresa.

Para ello, se han analizado y tenido en cuenta diferentes aportes o inputs:

INPUTS EXTERNOS

Benchmark de los principales competidores.

Expectativas de los grupos de interés

Identificación de las expectativas a corto-medio plazo de los principales grupos de interés, a través de clientes, empleados, franquiciados y proveedores. Aunque en este primer Plan de Sostenibilidad 21-23 se priorizó la atención a estos grupos de interés, la visión del resto de grupos también se incorporó, no solo por medio del estudio de los principales índices y estándares en materia de sostenibilidad, sino a través también de la opinión y el diagnóstico de un grupo de expertos independientes de dilatada experiencia en sostenibilidad. De esta manera, se han conjugado las demandas directas de los principales grupos de interés en el corto-medio plazo con el horizonte temporal de más largo plazo.

Estudio de la materialidad sugerida por los diferentes índices y estándares en sostenibilidad para el sector de la distribución alimentaria, especialmente el Dow Jones Sustainability Index y el Sustainability Accountability Standard Board.

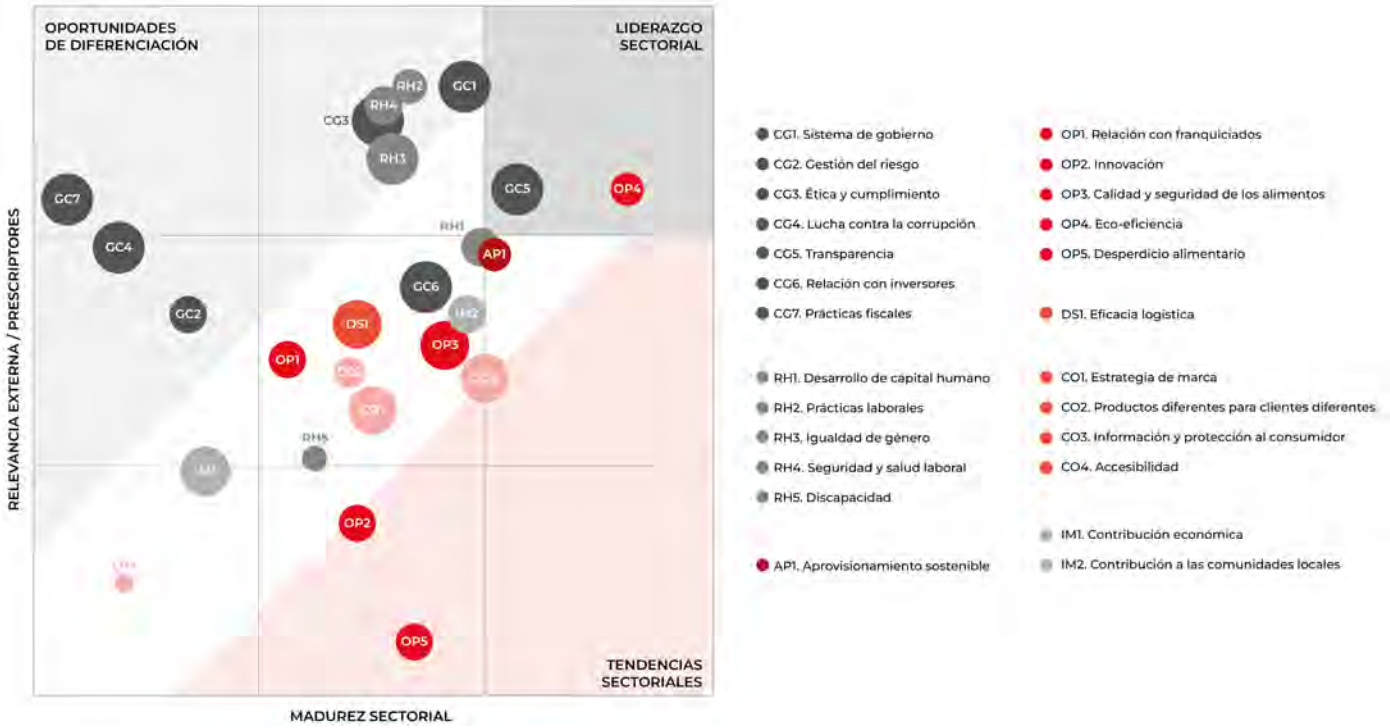
INPUTS INTERNOS

Entrevistas con los máximos responsables de los principales departamentos corporativos, así como con los Consejeros Delegados de cada país.

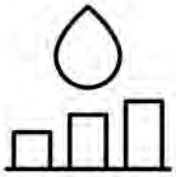
Documentos internos clave

Como el mapa de riesgos, los planes de negocio de los diferentes países y el propósito y estrategia del Grupo.

Como resultado de este análisis, de los veinticinco potenciales asuntos valorados originalmente, se seleccionaron quince prioridades o asuntos materiales en los que se basó el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021-2023 y que pueden verse referenciados en el apartado siguiente. Estos asuntos se corresponden con riesgos en materia de sostenibilidad (riesgos operativos, de cumplimiento o reputacionales) y oportunidades para la creación de valor, y abarcan toda la cadena de valor de la empresa. La matriz resultante del proceso es la que se recoge en la siguiente imagen:

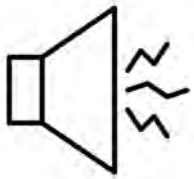


Los asuntos requeridos por la ley 11/2018 y no materiales para Dia, para los que no se aporta información en este informe, son:



CONSUMO DE AGUA

Este recurso en las instalaciones de Dia (tiendas, almacenes y oficinas) se usa exclusivamente para fines de limpieza y no para actividades productivas, por lo que no se considera significativo el consumo realizado. No obstante, la empresa apoya y fomenta su consumo responsable mediante acciones de comunicación interna y sensibilización de buenas prácticas a los empleados. Además, la empresa está desarrollando una aplicación que permita leer las facturas sobre esta cuestión y poder tener así evidencias de que su coste no es significativo en el total de los gastos de la cuenta de resultados a nivel de Grupo.



CONTAMINACIÓN LUMÍNICA Y ACÚSTICA

El impacto producido es de escasa entidad, puesto que las luces en las tiendas se encuentran completamente apagadas cuando están cerradas y los centros logísticos no están ubicados en áreas residenciales. En todo caso, Dia España ha mejorado aún más la gestión de ruido de las descargas al cambiar el transporte de la mercancía de combis de metal a pallets de madera.

> De los veinticinco potenciales asuntos valorados originalmente, se seleccionaron quince prioridades o asuntos materiales en los que se basó el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021-2023

4.2. Un modelo de negocio sostenible

Para Grupo Dia, la sostenibilidad es una palanca de valor y una vía para materializar el propósito de estar cada día más cerca de las personas para ofrecer gran calidad al alcance de todos y crear valor en los barrios. Este propósito es el faro que guía el trabajo diario del Grupo, que cuenta con la ambición de ser una de las empresas más competitivas y un referente del sector de la distribución alimentaria.

Así lo establece la Política de Sostenibilidad de Grupo Dia, que actualiza y sintetiza las anteriores políticas de Responsabilidad Social Corporativa y Medio Ambiente, y cuyo fin es, precisamente, establecer los principios y los mecanismos de actuación que permitan a la empresa ejercer su voluntad de estar "Cada día más cerca" de sus grupos de interés.

Uno de los principales instrumentos para instrumentar esa visión, fue la involucración en la definición del Plan Estratégico de Sostenibilidad de los CEO y líderes de sostenibilidad de cada unidad de negocio, al Consejo de Administración y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La aprobación por parte del Consejo de Administración del primer Plan Estratégico de Sostenibilidad de Grupo Dia 2021-2023 fue en febrero de 2021.

Este Plan define compromisos, acciones e indicadores de resultado para los asuntos más materiales para el Grupo, asegurando la gestión proactiva tanto de riesgos como de oportunidades en materia de sostenibilidad.

Un plan que trata **15 temáticas** desde nuestra mayor fortaleza: **la proximidad**

- Seguridad alimentaria
- Perfil nutricional de la marca propia
- Accesibilidad de la alimentación
- Sostenibilidad de la materia prima
- Gestión de los DDHH en la cadena de suministro
- Desarrollo de los equipos y del empleado
- Salud y seguridad del empleado
- Diversidad e inclusión laboral
- Relación con los franquiciados
- Relación con los proveedores
- Envases y embalajes
- Gestión de residuos y desperdicio alimentario
- Cambio climático
- Ética de los negocios
- Apoyo a la comunidad

NUESTROS EJES DE ACTUACIÓN

3 SALUD Y BIENESTAR

Brecha alimentaria

Ayudar a millones de familias en riesgo de pobreza a romper la brecha alimentaria, geográfica y socioeconómica, (comer sano a un precio asequible).

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Inclusión laboral

Contribuir a minimizar la crisis económica y social contratando y formando a personas en situación de vulnerabilidad.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Somos barrio

Contribuir al abastecimiento de la población facilitando alimentos frescos.

Los empleados y franquiciados de Dia **son el motor de esta transformación**

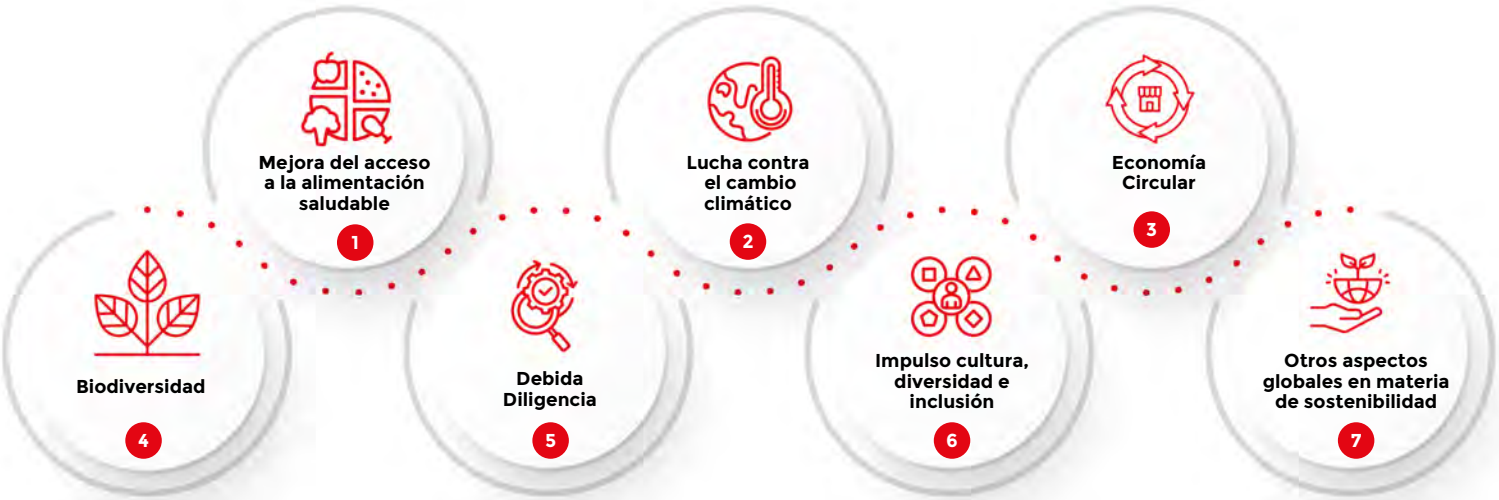
Para asegurar la implementación de esta visión sostenible se ha definido un modelo de gobernanza en el que la función de Sostenibilidad tiene una dependencia directa de los CEO, tanto a nivel de Grupo Dia como en cada una de las unidades de negocio. Además, el Consejo de Administración, a través de sus dos comisiones (Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría y Cumplimiento), también lleva a cabo una supervisión periódica del desempeño en esta materia, para ver el grado de avance de la implantación de las medidas previstas en el mismo y la consecución de objetivos.

El Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021-2023 es una hoja de ruta que marca los ejes y las prioridades en materia de sostenibilidad para el periodo 2021-2023.

Dia persigue contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas como parte de su nueva cultura de gestión en torno a la sostenibilidad.

Grupo Dia pone por tanto el foco en tres líneas de trabajo claves: contribuir a mitigar la brecha alimentaria desde el punto de vista geográfico y socioeconómico; generar valor en los barrios a través de las oportunidades de empleo, con especial atención a la inclusión laboral de colectivos vulnerables; e impulsar el emprendimiento a través de sus franquicias.

Actuaciones realizadas en el marco del Plan Estratégico de Sostenibilidad 21-23



Durante 2023, cabe destacar algunas actuaciones realizadas en el marco del Plan Estratégico de Sostenibilidad 21-23:

1 Proximidad a través del acceso a la mejora del acceso a la alimentación saludable:

- A través de la educación, la divulgación, el acercamiento físico y la creación de hábitos saludables se han materializado diferentes iniciativas: creación de blogs, recetas, talleres, campañas de difusión, etc. Además, se ha llevado a cabo un proyecto de reparto en algunas zonas rurales, y se ha colaborado con la Universidad de Zaragoza para realizar un estudio sobre desiertos nutricionales en la provincia de Teruel, avanzando en el conocimiento de las barreras que dificultan el acceso a una dieta saludable en zonas consideradas "desiertos nutricionales".
- El peso de la venta de productos frescos sigue creciendo en todos los países del Grupo. La expansión del canal online permite el acceso a alimentos de gran calidad a precios asequibles cada vez a más personas.
- El Grupo ha profundizado en el conocimiento de las barreras que dificultan el acceso a una dieta saludable entre las clases más humildes. Además ha testado programas para hacer frente a este desafío en Argentina y Portugal.

2 En materia de **lucha contra el cambio climático** se han continuado realizando numerosas iniciativas como las siguientes:

- Se ha seguido avanzando con el Plan Renove en tiendas (tanto propias como franquicias) entre cuyas medidas se encuentra la sustitución de gases refrigerantes por alternativas más sostenibles (incluido un proyecto piloto con CO_2 en tienda).
- Formación y sensibilización a los empleados sobre el Manual Interno del Grupo Dia de Eficiencia Energética para la mejora operativa en tiendas y almacenes.
- Continuar con la electrificación y modernización de la flota logística (en especial en zonas de bajas emisiones, optimización de rutas y frecuencias de reparto y colaboración con terceros). Prueba de ello es el primer lanzamiento de un camión eléctrico dentro de la flota.

3 En relación a la **circularidad** los aspectos a destacar son:

- Se ha continuado avanzando en la eliminación de plástico virgen de los envases de productos de marca Dia.
- Se ha reducido significativamente tanto la proporción de residuos enviados a vertedero (que ahora son transformados en nuevos productos o valorizados), como en la proporción de desperdicio alimentario.

4 Otros avances en materia de **biodiversidad** son:

- Participación en grupos de trabajo externos:
  - Taller Reglamento EUDR,
  - Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad
  - Fundación Biodiversidad (F.S.P.)

5 En materia de **Debida Diligencia**, en los últimos años se han logrado avances en:

- Creación de una Política de Derechos Humanos y Laborales en la cadena de valor por parte del Grupo: https://diacorporate.com/politicas-corporativas/
- La identificación de aquellos proveedores de riesgo de vulneración de los Derechos Humanos, en función de criterios como el origen o el tipo de producto.
- La cumplimentación a través de una plataforma de un cuestionario de Diligencia Debida por parte de los proveedores, entre cuyas preguntas se incluyen aspectos de derechos humanos, derechos laborales, de seguridad y salud e impacto ambiental de sus instalaciones, que nos permite establecer planes de acción para aquellos resultados de mayor riesgo.
- Adhesión de franquiciados y proveedores a la cláusula relativa a los Derechos Humanos del Grupo que se encuentra en los contratos vinculados a los acuerdos con los mismos.

6 Otro de los ejes en los que se han realizado iniciativas destacadas es la **diversidad** en relación a los empleados, realizando diferentes actuaciones para impulsar una cultura diversa e inclusiva:

- Se trabaja por realizar una gestión proactiva de la diversidad y la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión (colaboración con distintas ONG ha permitido incorporar a más de 1.000 personas pertenecientes a colectivos vulnerables al equipo de España, Portugal y Brasil (frente a las 730 incorporadas en 2022). Además, 426 personas de estos colectivos (frente a las 578 del año anterior) han realizado prácticas en tienda y almacenes como parte de los procesos de capacitación para mejorar su empleabilidad.
- Se han realizado diagnósticos específicos por país y se han impulsado comités de diversidad involucrando a responsables de primer orden con la misión de fijar objetivos y planes ex profeso.

7 Se ha avanzado durante 2023 en elaborar un nuevo Análisis de Doble Materialidad. Se ha formado un grupo de trabajo "Champions ESG", en el que se ha involucrado a la Alta Dirección, y se ha complementado con un análisis de fuentes externas (análisis de la competencia, análisis sectoriales, tendencias del mercado y encuestas de opinión a proveedores y clientes). Con dicho conocimiento, se han determinado los retos y prioridades que ayudan a entender el ecosistema y el contexto ESG, así como profundizar en:

- Tendencias y demandas de grupos de interés
- Regulación (análisis GAP CSRD)
- Estándares ESG
- Principales competidores
- Prioridades estratégicas

Indicadores destacados del Plan de Sostenibilidad (2021-2023)

Indicador	Resultado 2023	Resultado 2022	Objetivo 2021-2023
Satisfacción de proveedores (estudio Mirrow Advantage)	**2.6**	**0,75**	**Mejora con respecto al año anterior**
Satisfacción franquiciados	**39,28**	**36,25**	**Mejora con respecto al año anterior**
Satisfacción clientes	**49,26**	**47,12**	**Mejora con respecto al año anterior**
Porcentaje de proveedores homologados en criterios de seguridad alimentaria	**94 %**	**89 %**	**100 %**
Número de referencias reformuladas "Nueva Calidad Dia"	**99 %**	**82 %**	**>95%**
Contratación de personas de colectivos en riesgo de exclusión	**60 %**	**48 %**	**30 %**
Adhesión de los proveedores marca propia a la Política de Derechos Humanos de Grupo Dia	**94 %**	**92 %**	**90 %**
Reducción de la proporción del plástico virgen utilizado en la marca propia versus 2020 (España)	**20 %**	**n.d.**	**25 %**
Reducción huella CO_2	**(5) %**	**3 %**	**(5) %**
Denuncias confirmadas por discriminación y acoso	**4**	**9**	**–**
Denuncias confirmadas por corrupción	**–**	**–**	**–**
Kilogramos de producto donados	**más de 954.000 kg**	**más de 869.765 kg**	**N/A**

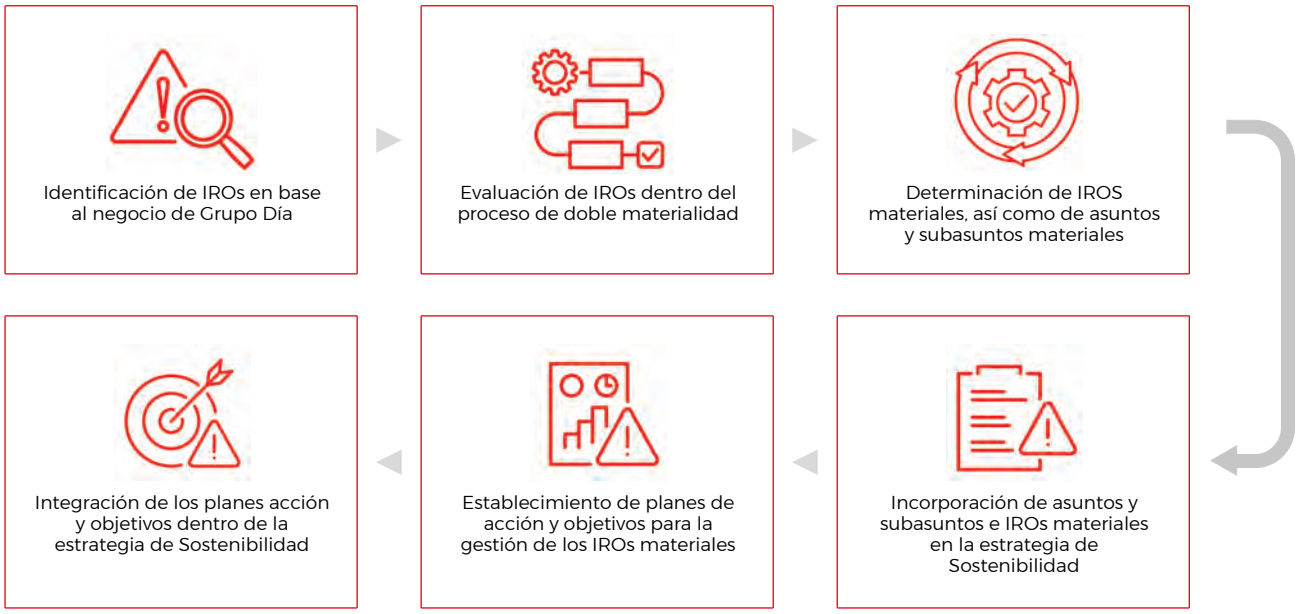
Tabla 1. Indicadores más destacados del Plan de Sostenibilidad 21-23 y resultados durante 2023.

4.3 Próximos pasos

4.3.1 Análisis de Doble Materialidad

Para la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2024-2025 se ha llevado a cabo un análisis de Doble Materialidad, donde se han tenido en cuenta la estrategia y objetivos del Grupo, la estrategia de Sostenibilidad y los requerimientos de diferentes marcos de reporte y sostenibilidad, como Global Reporting Initiative (GRI), la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad y la Directiva 2022/2064 relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por sus siglas en inglés).

Dentro del marco CSRD, la Doble Materialidad es crítica para Grupo Día, ya que identifica los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) a los que se enfrenta la Compañía y evalúa su relevancia atendiendo a todos los grupos de interés. Asimismo, permite visualizar cuales son los asuntos más relevantes que deben ser abordados, y con ello, definir y establecer una correcta gestión a través de planes de acción y objetivos.



Durante 2023, el análisis de Doble Materialidad e identificación IROs ha requerido la colaboración de diferentes departamentos, como Finanzas, Sostenibilidad, Control interno o Infraestructuras.

A partir de este análisis inicial, el Grupo ha determinando los ESRS materiales de conformidad con lo expuesto en la Directiva CSRD antes mencionada:

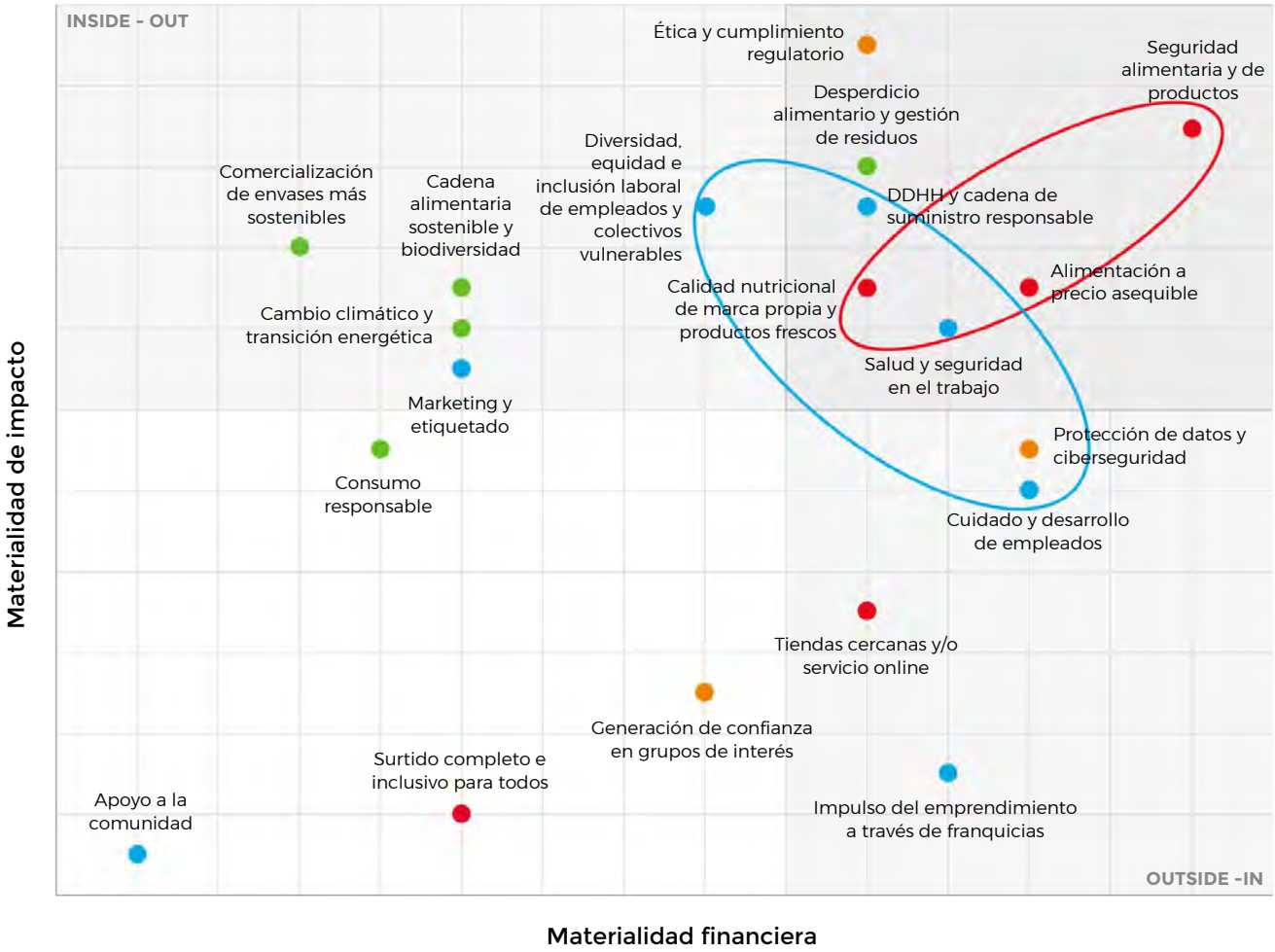
ESRS Transversales		Material Grupo Día
ESRS 1	Requisitos Generales	**N/A**
ESRS 2	Divulgaciones Generales	**N/A**

ESRS Medio Ambiente		Material Grupo Día
ESRS E1	Cambio Climático	**Sí**
ESRS E2	Contaminación	**Sí**
ESRS E3	Agua y Recursos marinos	**Sí**
ESRS E4	Biodiversidad y ecosistemas	**Sí**
ESRS E5	Economía circular	**Sí**

ESRS Sociales		Material Grupo Día
ESRS S1	Personal Propio	**Sí**
ESRS S2	Trabajadores de la cadena de valor	**Sí**
ESRS S3	Colectivos afectados	**Sí**
ESRS S4	Consumidores y usuarios finales	**Sí**

Gobernanza		Material Grupo Día
ESRS G1	Conducta empresarial	**Sí**

Como resultado del análisis expuesto anteriormente, se ha obtenido la Matriz de Doble Materialidad del Grupo para los ejercicios 2024-2025:



Principales conclusiones del análisis de doble materialidad

3 de los 5 temas vinculados al **propósito** de Grupo Dia resultan entre los **más prioritarios** en ambos ejes: **Seguridad alimentaria, Calidad nutricional de la marca propia y Alimentación a precio asequible.**

Estos temas están además en el **TOP 4** de los temas **más importantes para los clientes de todos los mercados.**

En segundo nivel en cuanto a importancia, aparecen los **temas sociales relacionados con empleados propios** como Diversidad, Cuidado y desarrollo y Salud y seguridad, **y de la cadena de valor** con DDHH de proveedores.

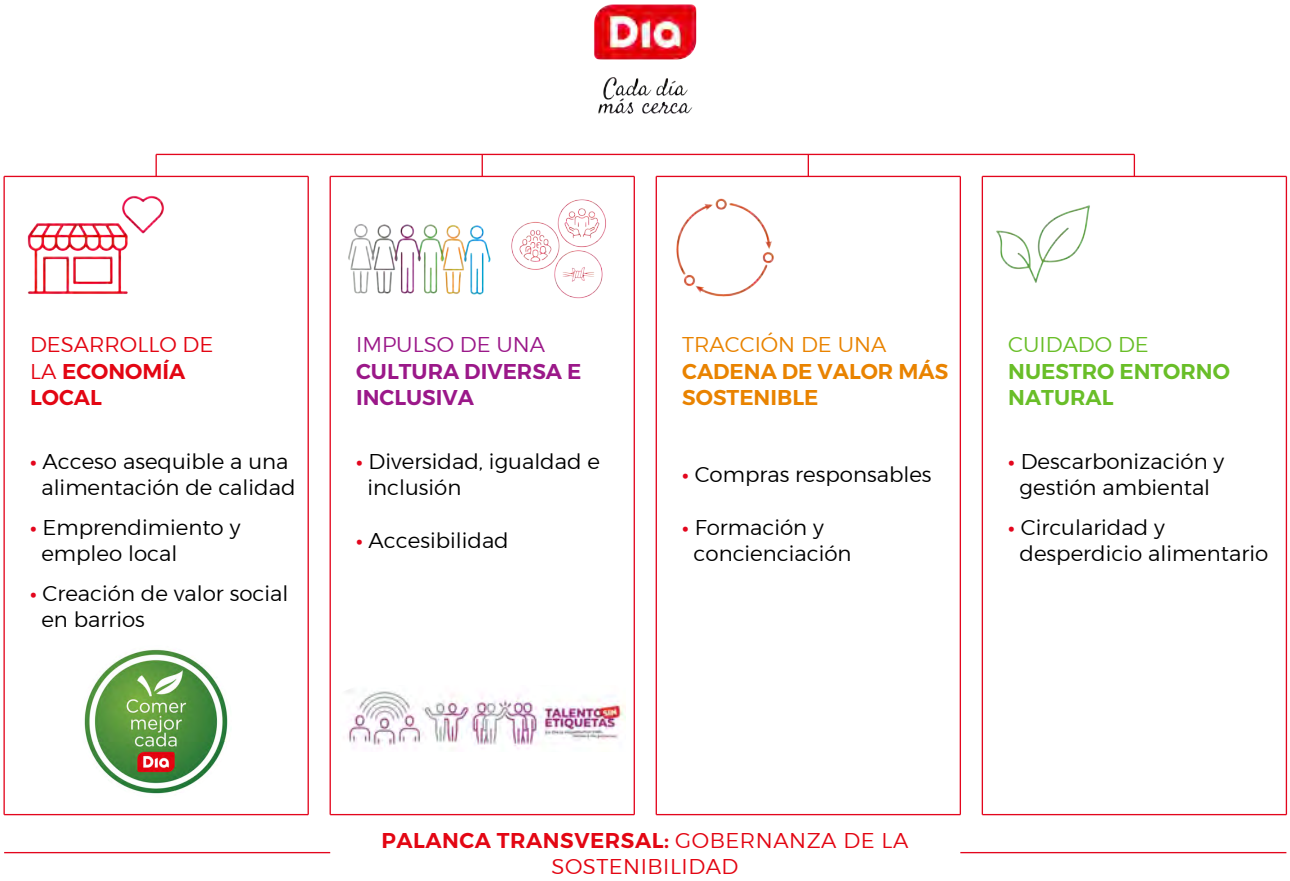
La regulación hace que "se dispare" la importancia de otros temas ligados a medioambiente y gobernanza como Ética y cumplimiento regulatorio, Cambio climático y Envases sostenibles, entre otros.

Desperdicio alimentario es el único tema medioambiental que aparece en el cuadrante de temas top debido probablemente también a sus implicaciones sociales y económicas.

Paralelamente, Grupo Día, está trabajando en la adaptación de sus Sistemas de Información, para poder llevar a cabo un reporte más automatizado y digital, que permita reducir el tiempo dedicado a la recopilación de información e incrementar la fiabilidad y la calidad de los datos reportados, en consonancia con la Información Financiera y con los objetivos estratégicos del Grupo.

4.3.2 Nuevo Plan Estratégico 24-25

El análisis de Doble materialidad anteriormente descrito, ha servido como basa para el nuevo Plan Estratégico de Sostenibilidad 2024-2025 "Cada día cuenta", donde ha pasado de asegurar el cumplimiento de los aspectos normativos de ESG al liderazgo en lo "propio y diferenciador". Para ello, se ha apalancado en el propósito "Cada día más cerca", y en aquello que diferencia al Grupo dentro del sector "Lo social", priorizando la proximidad y la diversidad, y usando la Gobernanza de la Sostenibilidad como palanca transversal.



Estos cuatro ejes establecen la base y los estándares para los objetivos 2024-2025, garantizando un umbral mínimo de sostenibilidad en todos los aspectos (Medio Ambiente, Sociales y de Gobernanza) y dando mayor visibilidad a las fortalezas de Grupo Día para impulsar su reconocimiento como empresa responsable.

Los principales objetivos del Plan son los siguientes:

EJES	COMPROMISOS	OBJETIVOS	PLANES DE ACTUACIÓN
DESARROLLO DE LA **ECONOMÍA DE PROXIMIDAD**	**COMPROMISO #1** Facilitar el a**cceso a una alimentación saludable y de calidad** para que todas las personas puedan comer mejor cada día	• ↑ % fresh sales share • ↑ % online sales • ↑% ventas de categorías CMCD (foco en frescos) en determinados barrios/ municipios	Programa " Comer mejor cada día" (CMCD)
	COMPROMISO #2 Estimular el **emprendimiento** y el **empleo** a través de nuestro ecosistema de **franquiciados y proveedores locales**	• ≥95% compras a proveedores nacionales en productos ofrecidos a clientes • Aumento del número de franquicias • Aumento del número de franquiciados con multifranquicia	Red " Empleo" : Dinamización tejido empresarial local
	COMPROMISO #3 Promover, a través de nuestra actividad, un **impacto social positivo en los barrios** y zonas en las que se ubican nuestras tiendas	• **N.°** personas beneficiarias (donaciones, Academia Dia...) • **N.°** iniciativas o campañas de índole socioeconómico	Programa "paraguas" valor social
IMPULSO DE UNA **CULTURA DIVERSA E INCLUSIVA**	**COMPROMISO #4** Asegurar la igualdad en un entorno más diverso, inclusivo y accesible	• Incremento de la ratio de mujeres en puestos directivos (niveles 1 a 5) • Aumento de contrataciones de personas senior y desempleadas • Aumento de horas de formación DE&I y número de participantes • 100% canales digitales alineados con criterios de accesibilidad • 100% tiendas obra nueva alineadas con criterios de accesibilidad en España	Plan DE& I empleados Mejora de la accesibilidad
CUIDADO DE **NUESTRO ENTORNO NATURAL**	**COMPROMISO #5** Avanzar en la **descarbonización** de nuestro negocio y la cadena de suministro	• Elaboración de un Plan de reducción de emisiones de alcance 1 y 2* • Incorporación de la medición de emisiones de alcance 3*	Plan de reducción de emisiones
	COMPROMISO #6 Aumentar la **reciclabilidad** de nuestros envases y la **economía circular**	• 100% envases MDD reciclables, reutilizables o compostables en España • ↓20% plástico virgen envases/embalajes MDD, frescos y material auxiliar vs. 2020 en España • 100% Almacenes "Residuo 0" en España	Economía circular
	COMPROMISO #7 Reducir el **desperdicio alimentario** con estrategias basadas en la prevención y la redistribución	• Elaboración de un Plan de Prevención del desperdicio alimentario • ↓30% desperdicio alimentario en 2030 vs. 2020	Plan de prevención y gestión desperdicio alimentario
TRACCIÓN DE UNA **CADENA DE VALOR MÁS SOSTENIBLE**	**COMPROMISO #8** Movilizar a nuestra **cadena de valor** hacia un modelo de gestión **sostenible y basados en estándares de producción responsable**	• Formulación de estándares de abastecimiento responsable para MDD • Establecimiento de sistema de DD de DDHH y activación en sistema de homologación • Integración de criterios ESG (prioridad deforestación) en política de compras	Estándares de la cadena alimentaria Criterios ESG para proveedores
GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD	Impulso de un **cambio cultural** que integre la sostenibilidad en todas nuestras **decisiones de negocio y construya** relaciones de confianza con nuestros grupos de interés	• Mejora del índice de NPS de clientes, proveedores y franquiciados • Mejora de la Reputación ESG dentro del IGR	Gobernanza de la sostenibilidad

*Nota: alcance 1 (emisiones directas derivadas de la combustión en fuentes fijas y fuentes móviles,p.e. coches de empresa, equipos de climatización/refrigeración), transporte y distribución de bienes desde los proveedores hasta los almacenes y desde los almacenes a las tiendas); alcance 2 (emisiones indirectas derivadas del consumo de energía eléctrica) y alcance 3 (emisiones indirectas de la cadena de valor)

5

Alimentación accesible y de calidad al alcance de todos

ALIMENTACIÓN ACCESIBLE Y DE CALIDAD AL ALCANCE DE TODOS

La proximidad de Dia no es solo física, también es ofrecer el mejor servicio al cliente, conociéndolo a fondo y adaptándose en todo lo posible a sus gustos y a sus necesidades; ofrecer la mejor experiencia omnicanal y ser los mejores en la última milla; y por supuesto, proximidad es ofrecer los mejores productos, los más frescos y de temporada, siempre a precios asequibles. Este es el contexto por el que garantizar el acceso a la alimentación, la seguridad alimentaria, la calidad nutricional de la marca propia han pasado a ocupar un lugar prioritario en el Plan de Sostenibilidad de Grupo Dia.

Principales canales de comunicación con los clientes

Grupo Dia utiliza diferentes canales para comunicarse y escuchar a las comunidades locales a las que pueda afectar el Grupo y a sus clientes:

- Las redes sociales para las comunicaciones comerciales y corporativas del Grupo. El Grupo cuenta con perfiles en las plataformas más utilizadas en todos los países en los que opera, incluidos Facebook, Twitter, Tiktok, Instagram, Linkedin y YouTube.

- Club Dia, desde donde el cliente puede valorar de manera voluntaria su experiencia de compra en tienda física y comercio electrónico en tiempo real. A lo largo del 2023, en España se han registrado más de 470.000 encuestas de cliente, con respuestas que han resultado clave para la mejora de la experiencia y satisfacción de nuestros clientes. En Argentina, por ejemplo, la monitorización de la satisfacción del cliente se realiza a tiempo real, permitiendo la definición diaria de planes de acción. Esta iniciativa, posible gracias a un importante componente tecnológico, ha logrado resultados muy positivos tanto en la involucración de los clientes como en su nivel de recomendación.

- El Servicio de Atención al Cliente (SAC): en 2023 se han atendido y analizado 759.856 comunicaciones (cerca de 758.565 en 2022[10]), de las cuales, 279.366 fueron reclamaciones y quejas (244.149[10] en 2022). El incremento, tanto de comunicaciones, como de reclamaciones y quejas se debe principalmente, al período de adaptación de la nueva App y al incremento de la actividad de e-commerce. Cabe destacar que, tras su adecuado análisis, se han cerrado el 96% de las reclamaciones. Las principales tipologías suelen ser por incidencias relacionadas con Club Dia, con la compra online y con la compra en tienda.

La atención a las dudas e incidencias que puedan surgir desde el SAC es una pieza básica tanto para mejora de la experiencia y la confianza del cliente, como para la mejora continua de las operaciones, por lo que se trabaja constantemente en su perfeccionamiento.

En España, el Centro de Relación con el Cliente (CRC) ha atendido a más de 300.000 clientes en 2023. El Centro pone a disposición de sus clientes 3 principales canales de contacto que ofrecen un modelo de atención omnicanal y consistente entre ellos: canal telefónico, correo electrónico y Whatsapp.

El canal telefónico continuó siendo el principal canal de comunicación: el 62% de los contactos se registraron a través de esta vía. Sin embargo, durante este año se ha visto un auge muy relevante de los Canales Digitales, especialmente Whatsapp (+8 p.p. vs 2,9% en 2022).

La comunicación con los clientes a través de CRC es el pilar básico tanto para mejora de la experiencia y la confianza del cliente, como para la mejora continua de las operaciones, por lo que se trabaja constantemente en su perfeccionamiento. En España, se está inmerso en un Plan de Transformación Integral del servicio, enfocado en alcanzar la excelencia en la satisfacción de nuestros clientes así como lograr un servicio cada vez más robusto y competitivo.

En 2024, se continuará trabajando además, en la mejora de las capacidades de autogestión de nuestros clientes.

Servicio de Atención al Cliente (SAC) 2023

Servicio de Atención al Cliente (SAC) 2022

[10] El dato de 2022 ha sido reexpresado debido a un error operativo.

Principales políticas que rigen las relaciones con los clientes

- **Política Corporativa de Calidad y Seguridad Alimentaria:** tiene como objetivo desarrollar una relación con los consumidores basada en la confianza, a través de un sistema que garantice una producción, procesamiento y gestión adecuados de todos los productos que ofrece el Grupo.

- **Política de Marketing y Comunicación con el Cliente:** se basa en el respeto de los compromisos asumidos con los clientes, la honestidad en las comunicaciones verbales y escritas y la integridad en todas las acciones del Grupo en este contexto. De este modo, las líneas a seguir en relación con la comunicación con los clientes se basan en los principios generales de transparencia, proximidad, igualdad y calidad.

- **Política de Seguridad de la Información Corporativa:** su objetivo es definir las pautas destinadas a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y debe ser cumplida por los empleados, tanto internos como externos, y por el personal franquiciado que tiene que acceder a los sistemas de información del Grupo.

5.1. Comer mejor cada día

Comer mejor cada día es el programa que impulsa Grupo Dia a nivel global con el compromiso de contribuir a mitigar las barreras alimentarias para facilitar que todas las personas puedan seguir una alimentación equilibrada y tomar decisiones conscientes sobre su alimentación.

Dia defiende que el acceso a una alimentación saludable debe estar al alcance de todas las personas, sin importar donde vivan o su presupuesto. Porque sabemos que es una pieza clave para el bienestar físico y emocional. Impulsados por nuestro propósito, hemos transformado nuestro negocio poniendo el foco en lo que más nos importa: las personas. Porque Dia es un vecino más en los barrios en los que está presente, y nos gusta atender las necesidades de sus vecinos para generar un impacto positivo a través de una palanca clave para los hogares: la alimentación.

En mayo de 2023, el Grupo lanzó oficialmente este programa que aúna las iniciativas realizadas para facilitar el acceso a una alimentación saludable y asequible a todos los hogares. Con el objetivo de conocer mejor las barreras que impiden a las personas seguir una alimentación saludable, Dia impulsó durante 2022 la realización de estudios con 'partners' académicos como la Universidad de Zaragoza, en España; la Universidad de Córdoba, en Argentina; y la Universidad de Río de Janeiro, en Brasil. Estos estudios ayudaron a encontrar un punto de conexión clave para todas las geografías en las que opera Dia: que una vez garantizado el acceso a la alimentación (geográfico y socioeconómico), el conocimiento es el punto diferencial para que una persona pueda seguir hábitos saludables.

En esta línea, durante 2023, se ha trabajado junto con la Universidad de Zaragoza con el objetivo de generar mayor conocimiento sobre las opciones de abastecimiento en las zonas menos pobladas y sobre la calidad de la dieta de sus habitantes. Este conocimiento, junto con la experiencia adquirida por la empresa en su expansión online y en la distribución en la última milla rural, marcarán el rumbo para que Dia desarrolle un plan que permita llegar a más familias de zonas rurales, para que todas ellas, vivan donde vivan, puedan acceder a productos de gran calidad.

Comer mejor cada día es un eje clave del Plan de Sostenibilidad, está presente en los cuatro países en los que opera Día (España, Portugal, Brasil y Argentina) y su compromiso es asegurar que todos los ciudadanos puedan acceder a alimentos variados y de gran calidad, adaptados a las diversas necesidades y estilos de vida, así como facilitar un cambio de hábitos de alimentación.

Comer mejor cada Dia

> El compromiso de Comer mejor cada día es que todas las personas puedan acceder a alimentos variados y de gran calidad, así como facilitar un cambio de hábitos de alimentación

Accesibilidad, Conocimiento y Hábitos son las tres palancas con las que Dia facilita que puedas comer mejor cada día. Porque sabemos que comer bien es importante, hacemos que sea fácil.

- Accesibilidad: el modelo de negocio de Dia impulsa el acceso a una alimentación saludable desde dos puntos de vista:, geográfico, gracias a la capilaridad de sus tiendas de proximidad y el alcance de su canal online; y socioeconómico, con un surtido amplio y variado, que da protagonismo a los productos frescos, y productos de marca Dia a precios asequibles.

- Conocimiento: para impulsar este eje del programa, el Grupo tiene alianzas con 'partners' académicos y expertos que avalan los contenidos que difunden en los distintos canales de comunicación bajo el paraguas del programa. Durante 2023, con el apoyo del grupo de investigación Growth, Exercise, Nutrition and Development (GENUD) de la Universidad de Zaragoza se han desarrollado los contenidos disponibles en los canales y redes sociales de Dia España y Argentina, incluyendo un decálogo para seguir una dieta equilibrada, recetas fáciles y rápidas en formato de vídeo y texto, y otras guías y consejos para apoyar a aquellas personas que opten por cambiar poco a poco sus hábitos de alimentación hacia una dieta saludable.

- Hábitos. Conscientes de que la base de una alimentación saludable es la capacidad de adoptar y mantener buenos hábitos, el Grupo asume el desafío de facilitar a sus clientes su elección de aquellos alimentos más adecuados para seguir una dieta saludable. Entre las iniciativas desarrolladas está la potenciación del surtido de productos frescos, con gran protagonismo en tienda y en catálogo comercial, y la renovación de la calidad y de las categorías de productos de marca Dia, con la inclusión de alimentos cuyo consumo es habitualmente deficitario y contienen nutrientes de gran valor, como es el caso de los frutos secos. Además, semanalmente se activan promociones que facilitan la compra diaria o semanal en todas las categorías que permiten seguir una alimentación saludable. Por último, el Grupo realiza acciones enfocadas en la divulgación nutricional que facilitan el conocimiento y la adopción de hábitos saludables.

Hacia delante, en el marco de su Plan de Sostenibilidad, Dia dará prioridad a las acciones del programa Comer mejor cada día con la ambición de estar cerca de los hogares para facilitar el acceso a alimentos de gran calidad a precios asequibles, en línea con su propósito, e impulsar la concienciación y divulgación de hábitos saludables para que todas las personas sientan que es fácil.

5.2. Seguridad alimentaria

La Política de Seguridad Alimentaria de Grupo Dia establece los principios generales que deben regir la actividad de la empresa en esta materia. Además de esta política, en el año 2022 se aprobó una norma interna de obligado cumplimiento con el objetivo de homogeneizar requisitos mínimos en materia de seguridad alimentaria a nivel de Grupo.

Este cuerpo normativo se articula en base a dos pilares principales:

- El control de la seguridad alimentaria en el desarrollo de los productos. Define los requisitos que permiten verificar que el proceso de producción cuenta con las garantías de calidad y seguridad alimentaria exigidas por Grupo Dia a todos sus proveedores de productos fabricados bajo sus marcas propias.

- El control de la seguridad alimentaria de los productos y los procesos desde la recepción de la mercancía hasta su llegada al consumidor.

En relación a los controles en los lugares de producción, en España y Portugal es necesario que todos los proveedores cuenten con certificado aceptado por la Global Food Safety Initiative en todas las plantas en las que fabriquen productos de marca propia para Dia.

En Brasil y Argentina, dicho certificado puede sustituirse por un informe equivalente de auditoría realizado por Dia. En 2023, a nivel de Grupo, el 91% de los proveedores (89% en 2022) contaban con homologación en materia de seguridad alimentaria (416-1). Aunque se trata éste de un porcentaje muy elevado, especialmente teniendo en cuenta el proceso de transformación en el que se encuentra el Grupo y que muchas de estas homologaciones no computan por coincidir justo con periodos de recertificación, el objetivo de Grupo Dia es que todos sus proveedores superen este punto de control. Además, Dia dispone de planes de control internos y externos (con laboratorios homologados) que proporcionan un control extra a todo este proceso.

Una vez el producto llega a las instalaciones del Grupo, se somete a un Plan de Control de la seguridad y calidad, a lo que se le suma la supervisión de otros aspectos también esenciales, tanto en tienda como en almacén, como son el orden y la limpieza, el mantenimiento de la cadena de frío, la trazabilidad, las buenas prácticas higiénicas o la correcta rotación de productos. Durante 2023, se han realizado 5.800 auditorías (frente a las 6.287[11] auditorías llevadas a cabo el año anterior), incorporando procesos que garanticen el control del mantenimiento de la cadena de frío en todo el Grupo y la frescura de la oferta de fruta y verdura de las tiendas. El porcentaje de consecución de los aspectos evaluados oscila entre el 72% para "presentación de producto y tienda" y el 88% para "Frescor de los productos" en España y Portugal.

[11] En 2023 se ha realizado un cambio de criterio a la hora de calcular el indicador. Anteriormente se reportaban las visitas (visión cliente) que se realizaban desde el área de ventas además de las auditorías internas de seguridad alimentaria, mientras que en 2023 el dato se corresponde solo con las auditorías internas que se hacen por calidad (seguridad alimentaria) y que son realizadas por una empresa externa. Por lo tanto, se ha procedido a reexpresar el dato de 2022 con esta misma metodología.

5.3. Calidad nutricional de la marca Dia

La relación entre una buena alimentación y la salud de las personas es un hecho indiscutible a día de hoy. Por eso, entre las iniciativas desarrolladas por el Grupo Dia destacan entre otras:

- La reformulación de numerosas referencias de marca propia con el objetivo de reducir el contenido en azúcar, sal y grasas, así como otras mejoras nutricionales, ha pasado a ser una realidad en todos los países del Grupo de manera sistemática. Algunos ejemplos de ello son productos de panadería horneados en tienda sin aditivos y leches vegetales sin azúcares añadidos.

- La preocupación de Dia por ofrecer a sus clientes productos con un perfil nutricional mejorado se refleja en el lanzamiento de artículos como las patatas fritas sin aceite de palma y en el esfuerzo de renovación y promoción de determinadas categorías (legumbres, conservas de pescado, vegetales congelados o frutos secos, por ejemplo), que coinciden con alimentos de consumo generalmente deficitario de acuerdo a la dieta de referencia de la Comisión EAT-Lancet. Además, en todos los países del Grupo se han invertido importantes recursos para asegurar que todas las tiendas ofertan fruta y verdura de la máxima frescura, ocupando además un espacio central en tienda en relación a la disposición de otros productos.

- Además, hay diferentes productos reformulados bajo la premisa de la "Nueva calidad Dia" como por ejemplo yogures "Dia Láctea" premiados como "Sabor del año 2023" o los postres vegetales "Vegedia" que han sido reconocidos por más de 10.000 consumidores como "Producto del año 2024" en la categoría de Innovación, en ambos casos en España. En el caso de Portugal, destacan los reconocimientos como "Producto do Ano 2023" a la hamburguesa vegetariana "Mr. Veg"; el pan de cúrcuma y el pan de espelta "Fornada do Dia". Además, también se ha logrado el reconocimiento como "Sabor do Ano 2023" para el Aceite bio "VivOliva", o la conserva de atún en aceite de oliva virgen "Mari Marinheira", entre otros.

Grupo Dia se encarga internamente de todo el proceso de desarrollo de nuevos productos, dividido en cuatro fases principales:

1. **Análisis**
   Se realiza un estudio de los atributos de cada categoría de producto existente en el mercado para detectar oportunidades de mejora en la composición y calidad.

2. **Formulación**
   Se busca la receta y el proveedor idóneos para cada producto, con un objetivo: lograr la mejor formulación y calidad-precio en su categoría.

3. **Diseño**
   Se define la marca y sus atributos para cada categoría de producto, desde el packaging y sus acabados hasta los formatos disponibles.

4. **Lanzamiento**
   Los nuevos productos llegan a tienda y al canal online acompañados de una estrategia de marketing para presentarlos a los clientes.

6

Un miembro más de los barrios

UN MIEMBRO MÁS DE LOS BARRIOS

Su red de 5.408 tiendas (5.699 a cierre de 2022), principalmente de proximidad, permite a Grupo Dia estar muy presente en los distintos barrios y conocer de primera mano su realidad. Con ello el Grupo se quiere esforzar por estar cerca de sus clientes, ofreciendo servicios que satisfagan sus necesidades, Esto ha quedado explicado en el capítulo anterior.

En este capítulo se muestra cómo los empleados forman parte de esa comunidad Dia, que se construye a partir de cada tienda, y de qué forma la empresa se relaciona con los colectivos más desfavorecidos de estas áreas.

6.1. Capital humano

Grupo Dia tiene una fuerza laboral diversa formada por 28.776 empleados a cierre de 2023 (33.423 a cierre de 2022)[12]. De todos los profesionales que trabajan en Dia, más del 67% lo hace en Europa (España y Portugal) y un 33% en Iberoamérica (Argentina y Brasil), frente a un 71% y un 28% en 2022, respectivamente.

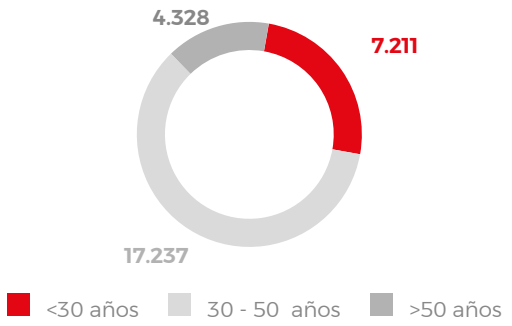
La fuerza laboral del Grupo se ha reducido en comparación con 2022 debido, esencialmente, a la reestructuración en la red de tiendas para fortalecer la estrategia de proximidad de la empresa y el incremento de tiendas franquiciadas a nivel global.

Plantilla laboral por país a 31 de diciembre (405-1)

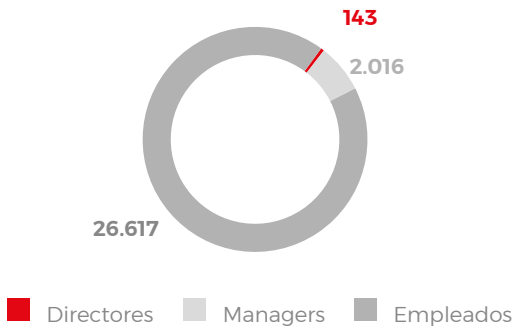
			Directores		Managers		Empleados	
			2023	2022	2023	2022	2023	2022
TOTAL GRUPO DIA	Hombres	<30 años	2	—	78	83	2.998	3.198
		30-50 años	76	82	691	905	5.011	5.505
		>50 años	23	22	221	224	1.009	1.301
	Mujeres	<30 años	2	—	67	83	4.064	4.233
		30-50 años	24	26	736	909	10.699	13.005
		>50 años	16	14	223	212	2.836	3.621
	TOTAL		**143**	**144**	**2.016**	**2.416**	**26.617**	**30.863**

Tabla 2: número total y distribución de empleados por género, edad y categoría profesional. No se ha incluido en este desglose a los consejeros, franquiciados u otros externos. Debido a la revisión y detección de errores se ha reexpresado el dato de 2022 en 2 empleados.

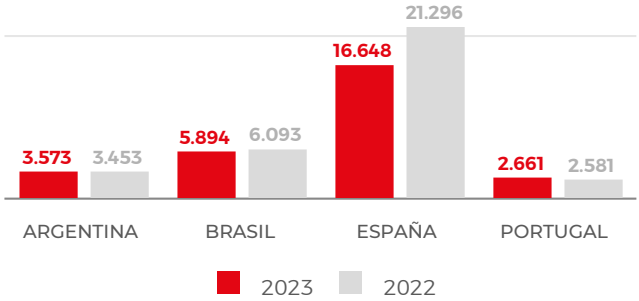
Plantilla total Grupo Dia por edad 2023

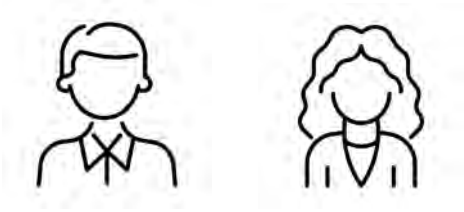


Plantilla total Grupo Dia por categoría profesional 2023



Plantilla total 2023 Grupo Dia por país





Hombres
10.109

Mujeres
18.667

[12] Se ha reexpresado el dato de 2022 en 2 empleados

Principales canales de comunicación con los empleados

Existen diferentes canales de comunicación con los empleados, la mayoría de los cuales promueven la comunicación bidireccional. A continuación, se presentan los más relevantes:

- Portal social corporativo y apps para empleados: un espacio para promover la comunicación, generar conocimiento profesional, compartir tiempo libre y difundir información corporativa, así como punto de acceso a las aplicaciones del empleado.

- Newsletters informativas adaptadas a las necesidades de cada Unidad de Negocio: para compartir buenas prácticas, información de negocio y avances en la estrategia entre todos los empleados del Grupo, así como impulsar su compromiso, potenciar la prescripción y mejorar el sentimiento de pertenencia. Además, los equipos operativos también reciben boletines informativos con información relevante para el buen desempeño de su trabajo,

- Inicio del uso de nuevos canales de comunicación con los empleados, como la implementación de un nuevo portal corporativo en Argentina o mensajes de WhatsApp. Además, en torno al 95% de los empleados están registrados en el Portal Dia Group y pueden acceder tanto a la app como al portal web.

- Encuestas periódicas para conocer la opinión de la plantilla sobre diferentes temas del día a día, así como encuestas de compromiso anuales o bianuales, según las preferencias y necesidades de cada Unidad de Negocio. Estos canales, independientemente de si se ejecutan internamente o a través de un tercero, garantizan cuando así lo requiere la acción, el anonimato y la privacidad total con respecto a las respuestas dadas por los empleados.

- Canales y espacios regulares de comunicación entre la alta dirección y los empleados para mejorar la confianza, acercar el liderazgo, compartir la evolución del negocio y los avances del proceso de transformación. Estos encuentros son presenciales, virtuales o híbridos y su regularidad cambia dependiendo de la unidad de negocio.

Principales políticas que rigen las relaciones con los empleados y sus funciones

- **Política Corporativa de Recursos Humanos**: incluye el compromiso de Grupo Dia de crear puestos de trabajo y desarrollar a profesionales dentro del contexto de los valores corporativos de la Sociedad. Esta Política también tiene como objetivo promover el compromiso a largo plazo de Dia para generar orgullo y sentimiento de pertenencia, adaptándose a los diferentes contextos culturales, laborales y comerciales en cada uno de los países en los que opera.

6.1.1. Responsables con el empleo de calidad

Casi la totalidad de la fuerza laboral de Dia opera bajo contratos indefinidos (95,37% en 2023, frente a 95,85% en 2022) y una gran parte a tiempo completo (79,28% en 2023, frente a 79,83% en 2022), como se muestra en las siguientes tablas:

Total empleados por tipos de contrato y tipo de jornada, a 31 de diciembre

	2023	2022
Indefinidos	27.455	32.029
Temporales	1.321	1.394
TOTAL	**28.776**	**33.423**
Tiempo completo	22.825	26.684
Tiempo parcial	5.951	6.739
TOTAL	**28.776**	**33.423**

Tabla 3: número total de empleados según tipo de contrato y tipo de jornada. No se ha incluido en este desglose a los consejeros, franquiciados u otros externos. . Como contratos temporales en España se reportan los que son por circunstancias de la producción y sustitución temporal. Debido a la revisión y detección de errores se han reexpresado el dato de 2022 en 2 empleados,

Promedio anual de contratos por género (número)

	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinidos	10.056	18.790	28.847	11.338	21.858	33.196
Temporales	499	1.268	1.768	831	1.802	2.633
Tiempo completo	9.820	14.538	24.358	11.406	17.256	28.662
Tiempo parcial	735	5.521	6.256	763	6.404	7.167

Promedio de contratos anuales por edad (número)

	2023				2022			
	<30 años	30-50 años	>50 años	Total	<30 años	30-50 años	>50 años	Total
Indefinidos	6.505	17.784	4.558	28.847	7.133	20.817	5.246	33.196
Temporales	1.063	627	77	1.768	1.358	1.142	133	2.633
Tiempo completo	5.828	14.791	3.739	24.359	6.825	17.461	4.376	28.662
Tiempo parcial	1.740	3.620	897	6.256	1.666	4.498	1.003	7.167

Promedio anual de contratos por categoría profesional (número)

	2023				2022			
	Directores	Managers	Empleados	Total	Directores	Managers	Empleados	Total
Indefinidos	142	2.047	26.657	28.847	152	2.428	30.616	33.196
Temporales	—	12	1.756	1.768	1	20	2.612	2.633
Tiempo completo	142	2.018	22.199	24.359	153	2.400	26.109	28.662
Tiempo parcial	—	42	6.214	6.256	0	48	7.119	7.167

Tablas 4a,4b y 4c: número medio anual de empleados por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional. No se ha incluido en estos desgloses a los consejeros, franquiciados u otros externos. Los datos relativos al año 2022 han sido modificados debido a que se ha detectado un error en la transcripción desde los sistemas.

En 2023, al igual que en 2022, el 100% de los empleados en Brasil, España y Portugal han estado protegidos por un convenio laboral colectivo, ya sea a nivel de empresa o sectorial (en Argentina, esta cifra representa el 74,51% en 2023 de la fuerza laboral, frente al 69% del año pasado). Por otro lado, la Compañía tiene 810 representantes sindicales en todo el mundo (en 2022 eran 951). Por los países en los que opera Grupo Dia y la importante representación sindical existente, no se percibe riesgo de violación de los derechos humanos y laborales básicos (como el trabajo infantil, el trabajo esclavo, la libertad de asociación o el derecho a la negociación colectiva) en procesos internos, no habiéndose obtenido ninguna denuncia en relación con los aspectos anteriores, tanto para los empleados del Grupo como para los proveedores. Entre otros instrumentos, el Código Ético y el Canal Ético del Grupo se crearon para ayudar a salvaguardar el compromiso de Grupo Dia con respeto a estos valores.

Cabe destacar que en diciembre de 2022, Dia España firmó un nuevo convenio colectivo 2022-2024 en el cual se establecen modificaciones del salario base con subidas de hasta el 8% en dos años y gratificaciones extraordinarias para empleados de tiendas, almacenes, oficinas y personal de estructura. Este convenio, que ha sido negociado entre la dirección del Grupo y la representación legal de las personas trabajadoras, refuerza la confianza en el futuro de Dia y supone una decidida apuesta del grupo por sus personas.

Número de despidos

		2023				2022			
		<30 años	30-50 años	>50 años	Total	<30 años	30-50 años	>50 años	Total
Directores	Hombres	0	11	2	13	0	12	10	22
	Mujeres	0	2	2	4	0	2	2	4
Managers	Hombres	3	59	30	92	4	82	15	101
	Mujeres	2	43	22	67	4	55	14	73
Empleados	Hombres	536	585	104	1.225	1.146	1.126	142	2.414
	Mujeres	644	1.242	231	2.117	1.317	2.140	315	3.772
TOTAL		**1.185**	**1.942**	**391**	**3.518**	**2.471**	**3.417**	**498**	**6.386**

Tabla 5: número de despidos por categoría, género y edad. El 50% de los despidos en 2023 corresponde a cierre o tercerizaciones.

La organización del trabajo en tiendas, consiste en un modelo rotativo con la realización de turnos, intentando favorecer la conciliación y casuísticas de cada trabajador. El horario de apertura de las mismas suele ser de lunes a sábado, excepto en ubicaciones concretas como grandes ciudades donde algunas tiendas también abren los domingos o festivos. Las vacaciones de los empleados se establecen en relación a los acuerdos llegados con los sindicatos, que se reflejan de igual manera en los convenios colectivos.

En relación a las oficinas centrales, los trabajadores cuentan con mayor flexibilidad, ya que disponen de hasta tres horarios diferentes que pueden elegir para su inicio de jornada laboral y un modelo híbrido de trabajo. No obstante, como se ha mostrado en los datos de los empleados, el Grupo Dia cuenta con un alto porcentaje de empleados con contrato indefinido y jornada completa, hecho que recoge el compromiso del Grupo por retener el talento y contar con un índice bajo de rotación.

6.1.2 Desarrollo del empleado

En un sector tan competitivo como el de la distribución alimentaria, no solo atraer, sino también retener el mejor talento se convierte en una de las prioridades estratégicas de Grupo Dia.

El Grupo ha impulsado un programa de seguimiento y mejora de la satisfacción de los empleados en todas las regiones en las que está presente, con el objetivo de definir planes de acción para gestionar los asuntos que más preocupan a los trabajadores del Grupo. Como fruto de este programa, la satisfacción general de los empleados ha mejorado a nivel Grupo y en los cuatro países.

Entre las acciones más importantes realizadas en 2023 (al igual que en el ejercicio anterior) destacan dos hitos que responden al objetivo de lograr un mayor desarrollo de las personas y del "equipo Dia": el despliegue de una cultura basada en un propósito y unos valores renovados, y la apuesta sostenida por la formación y el desarrollo del empleado. Ejemplo de ello es el desarrollo de un Plan de Liderazgo con el objetivo de desarrollar competencias que permitan crecer a los equipos y generar un buen clima de trabajo, sin olvidar la orientación a los resultados.

El propósito de cercanía de Grupo Dia ha sido el motor que ha impulsado la redirección de Dia hacia un modelo de negocio único que pone a las personas en el centro y que cuida la forma en que se relaciona con todos sus grupos de interés, creando confianza y transparencia con todo su ecosistema. Este "Nuevo Dia" se ha construido sobre unos valores renovados que permean a todas las esferas de la organización: desde el Comité de Dirección hasta los colaboradores en tienda y almacén. El Grupo cuenta con un gran y diverso equipo de profesionales comprometidos con los resultados que, con espíritu de colaboración y de simplificar lo complejo, ofrecen cada día su mejor versión para lograr un crecimiento continuo y la satisfacción de sus clientes, los verdaderos protagonistas de la estrategia de la empresa.

Por otro lado, Grupo Dia ha seguido apostando por acompañar al empleado en su desarrollo a través de la impartición de 325.274 horas de formación (370.224 en 2022).

Además, Dia se ha convertido en la primera empresa de distribución que ofrece a sus franquiciados, a través de su entidad organizadora Campus Dia y Academia Dia, asesoramiento y acompañamiento a través de un amplio catálogo de cualificación y capacitación.

Formación (404-1)

		Directores		Managers		Empleados	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	Horas de formación	1.667	1.438	21.613	21.500	98.548	95.934
	Promedio horas de formación	48	54	90	65	50	35
Mujeres	Horas de formación	886	448	26.516	31.101	176.043	219.802
	Promedio horas de formación	56	38	108	86	44	34
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN		**2.553**	**1.887**	**48.129**	**52.601**	**274.592**	**315.737**

Tabla 6: horas anuales de formación y promedio de horas de formación por categorías profesionales y género.

Otros hechos destacados en relación a la gestión del talento tienen que ver con la revisión del proceso de evaluación de desempeño y la implementación de un plan de sucesión y desarrollo de talento, que ha continuado desarrollándose durante 2023.

Por último, la empresa ha escuchado a sus empleados y sus requisitos para mejorar el balance entre la vida personal y profesional y ha decidido continuar con prácticas que han tenido un impacto positivo en los empleados. En todos los países se ha formalizado un modelo de trabajo híbrido en las oficinas centrales, facilitando a los empleados la conciliación.

> El propósito de cercanía de Grupo Dia ha sido el motor que ha impulsado la redirección de Dia hacia un modelo de negocio único

6.1.3. Salud y seguridad en el trabajo

La salud y seguridad en el trabajo, que incluye aspectos de bienestar, son principios básicos de la excelencia en la gestión de las personas, por lo que su importancia ha querido reflejarse en el Plan Estratégico de Sostenibilidad del Grupo. La Compañía tiene como compromiso reducir los accidentes graves, entendiendo que esta disminución será resultado de una mejora de los sistemas de gestión de la salud y seguridad del empleado.

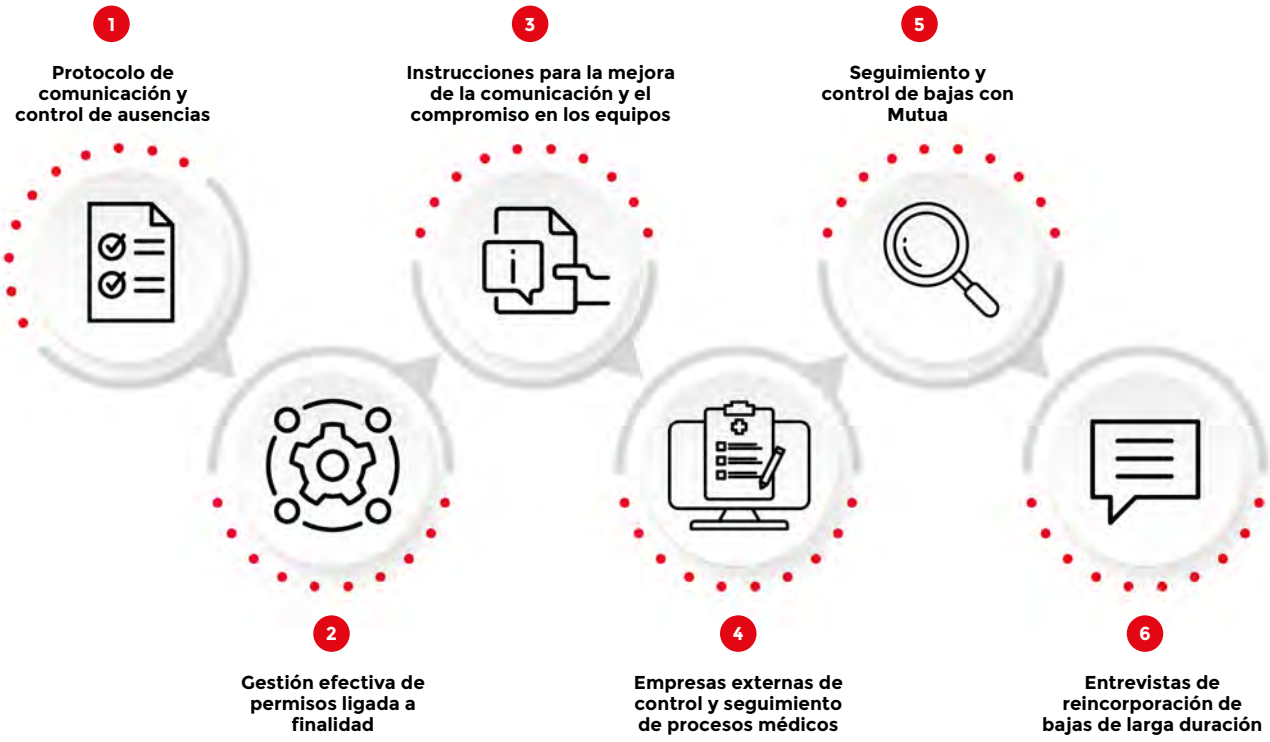
Las principales mejoras en el sistema de gestión tienen que ver con la implicación de los mandos en el seguimiento de las acciones derivadas de las auditorías periódicas. Por otro lado, la formación de los empleados es un punto clave y un pilar fundamental en torno al que hacer girar la prevención, ya que permite tomar conciencia a los mismos de su papel fundamental en la prevención y de cómo sus acciones tienen impacto en su salud. Además de las formaciones imprescindibles en materia de prevención (evacuación de edificios, manejo de máquinas y de cargas, etc.), se ofrece a los empleados toda una oferta de formaciones destinadas a mejorar su bienestar y el de su familia (autoestima, gestión del estrés, comida sana, prevención cardiovascular, prevención cáncer de mama, primeros auxilios y reanimación cardio pulmonar, por nombrar algunas).

Destaca también la puesta en marcha de proyectos piloto en los centros logísticos con el fin de facilitar el cuidado ergonómico en los trabajadores de este ámbito y la posibilidad de ser atendido por un fisioterapeuta para prevenir y mejorar una adecuada higiene postural.

Otro hito a destacar del año 2023 ha sido el esfuerzo por entender y reducir las tasas de absentismo de los países en los que el Grupo está presente. En el caso de Portugal y Argentina, el equipo de Recursos Humanos ha llevado a cabo acciones concretas basadas en el soporte y acompañamiento directo a los empleados, como por ejemplo la evaluación por parte de un equipo médico para entender su situación y sus necesidades. Además, en Portugal, se ha decidido premiar la asistencia al trabajo con incentivos específicos. También se dispone de un fisioterapeuta y se realizan clases de yoga y pilates para el personal de oficinas centrales. Estas medidas se han aplicado con éxito y han permitido alcanzar los objetivos deseados.

Respecto al absentismo, en España se dispone desde hace varios años de un plan que busca prevenir posibles bajas. Las principales medidas que realiza el Grupo a este respecto son:

Medidas de control: Duración



Medidas de control: Incidencia

Absentismo y principales indicadores de seguridad y salud (403-9; 403-10)

	Hombre		Mujeres	
	2023	2022	2023	2022
Horas de absentismo	1.194.279	1.461.851	3.165.518	3.751.996
Número de accidentes	655	758	776	924
Índice de frecuencia de accidentabilidad	33	32	24	24
Número de accidentes graves	11	7	2	3
Índice de gravedad	0,8	0,74	0,6	0,57
Enfermedades profesionales	3	3	16	31
Fallecimientos	-	-	-	-

Tabla 7: absentismo y principales indicadores de seguridad y salud. El absentismo refleja horas de ausencia por enfermedad, accidente o ausencia no justificada (incluyendo el motivo de la COVID-19). El índice de frecuencia de accidentabilidad representa el número de lesiones por cada 1.000.000 de horas trabajadas de empleados. El índice de gravedad representa el número de jornadas perdidas por accidente con baja, en miles, entre el número de horas trabajadas. Debido a la revisión y detección de errores se han reexpresado las cifras de los índices de frecuencia y gravedad del año 2022

6.1.4. Diversidad e inclusión

En Grupo Dia creamos un entorno diverso e inclusivo con igualdad de oportunidades. Nuestro modelo de negocio basado en la proximidad y nuestro propósito de "estar cada día más cerca", nos permiten ser parte del tejido socioeconómico de un gran número de barrios y municipios, brindando oportunidades profesionales a muchas personas y siendo un reflejo de todas esas realidades. Creemos en la diversidad, igualdad e inclusión como motores de crecimiento para dejar huella en las comunidades donde estamos presentes.

Con el objetivo de construir un ambiente basado en el respeto a las diferencias y a las individualidades y, al mismo tiempo, en "estar cada día más cerca", con una convivencia efectiva, orientada al bienestar de todos los que se relacionan con nosotros, hemos definido por primera vez una estrategia de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) para el Grupo como parte de los compromisos del Plan de Sostenibilidad 2024-2025, alineado con las Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La Estrategia la hemos enfocado a los colectivos donde podemos aportar mayor valor en línea a los ejes de diversidad de género, diversidad socioeconómica -favoreciendo el acceso al empleo de colectivos vulnerables según la realidad de cada país–, y diversidad sexual. Para lograrlo, nos basamos en tres pilares:

- Cultura diversa: desde el aprendizaje, porque creemos que formar y sensibilizar de forma continua a nuestros equipos nos permite generar un entorno de confianza y respeto.

- Entorno inclusivo: favoreciendo la convivencia de todos los colectivos a través de políticas y protocolos que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad y dinamizando el tejido socioeconómico a través de la generación de empleo en colectivos vulnerables.

- Empresa activa: forjamos alianzas con actores sociales alineados con nuestros valores, para aprender de su conocimiento y recorrido, así como para dar visibilidad a nuestro compromiso.

Entrando en el detalle, cabe destacar durante 2023, se ha creado la primera Política DEI del Grupo, para favorecer un entorno inclusivo, que se rige por el principio de que los derechos de todas las personas están garantizados sin importar su raza, color, etnia, identidad de género, orientación afectiva-sexual, discapacidad, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, lugar de nacimiento o cualquier otra condición así como con los principios de los Derechos Humanos (ONU) y nuestro Código de Conducta Ética. Esta política ya ha sido validada por el Management Board y se espera sea aprobada por el Consejo durante 2024.

Con este documento hemos querido formalizar nuestro compromiso con la valoración de la Diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas. A través de la Política buscamos establecer las directrices y asegurar nuestra posición en contra de los prejuicios y la discriminación, buscando crear un ambiente cada vez más innovador, seguro y plural dentro y fuera de nuestro Grupo.

Esta Política es de aplicación en todas las sociedades y países que forman parte de Grupo Dia. El contenido de la Política forma parte explícita de todos los procesos de gestión de personas en cada país y es de obligado cumplimiento para todas las colaboradoras y colaboradores que forman parte de Grupo Dia.

Continuando con el detalle de los planes de acción, compartimos alguna de las acciones locales que se han materializado durante el ejercicio:

- El Manifiesto para la Diversidad y la Inclusión aprobado por el Comité de Dirección en Brasil.

- La creación de comités de Diversidad, donde se sientan los principales responsables de la empresa, en Argentina y Brasil.

- El desarrollo de formaciones específicas en la materia, para combatir sesgos inconscientes a la vez que se promueve sensibilizar y aportar herramientas al personal de tienda para una mejor gestión de la diversidad funcional de clientes en España.

- Además, en España y Portugal, se imparten formaciones regladas en las Escuelas/Academias Dia, lo que facilita a los alumnos (en ocasiones de colectivos en riesgo de exclusión, en alianza con socios como Cruz Roja o Cáritas), la oportunidad de ejercer de cajero, mozo de almacén o encargado de secciones tanto en Dia como en cualquier otra empresa del sector.

- En el caso de Portugal, se ha trabajado además en un proyecto piloto con la Associação Cais, que apoya a personas en situación de vulnerabilidad social y laboral, para que puedan reinsertarse en el mercado laboral (con formaciones que mejoran las capacidades y la empleabilidad de los candidatos) y que pueden ser invitados a participar en un proceso de contratación o en un programa de prácticas.

- Argentina también ha realizado avances en materia de promoción de inclusión laboral, adhiriéndose al programa "Te Sumo" impulsado por el Ministerio de Desarrollo Productivo para insertar a jóvenes desempleados especialmente a través de la franquicia.

En términos de diversidad funcional, destaca:

- El enorme esfuerzo realizado por incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en plantilla, mediante un plan de comunicación y sensibilización en la materia, la habilitación de herramientas para la selección y posterior contratación de personas con diversidad funcional, o la presencia de la empresa en portales de empleo específicos. Además, se ha lanzado un programa de prácticas para graduados con discapacidad.

- Así mismo, en cuanto a la accesibilidad, ésta se ha mejorado a partir de la renovación de la página web, que permite una mejor experiencia de usuario para todos los colectivos. Además, en el caso de España, se ha cumplido con todas las normativas de accesibilidad arquitectónica en las nuevas aperturas y ampliaciones de tienda, trabajando en la eliminación de barreras de cualquier naturaleza.

- Adicionalmente, con el proyecto Light Remodeling (que ha modificado casi 2.880 tiendas desde su inicio) se han solucionado algunos problemas de accesibilidad en las tiendas más antiguas.

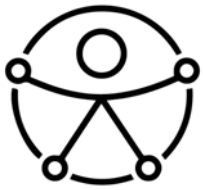
Al margen de estas actuaciones, comentar que no hay avisos de mantenimiento o denuncias por temas de accesibilidad significativos en las tiendas del Grupo.

Discapacitados en plantilla a 31 de diciembre (405-1)

		<30 años		30-50 años		>50 años	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directores	Hombres	—	—	1	1	—	—
	Mujeres	—	—	—	—	—	—
Managers	Hombres	1	—	1	1	1	—
	Mujeres	1	1	5	5	—	1
Empleados	Hombres	72	63	144	151	28	28
	Mujeres	36	26	120	129	65	54
TOTAL		**110**	**90**	**271**	**287**	**94**	**83**

Tabla 8: empleados con algún tipo de discapacidad en la fuerza laboral de Grupo Dia, por categoría profesional, género y edad, a 31 de diciembre.

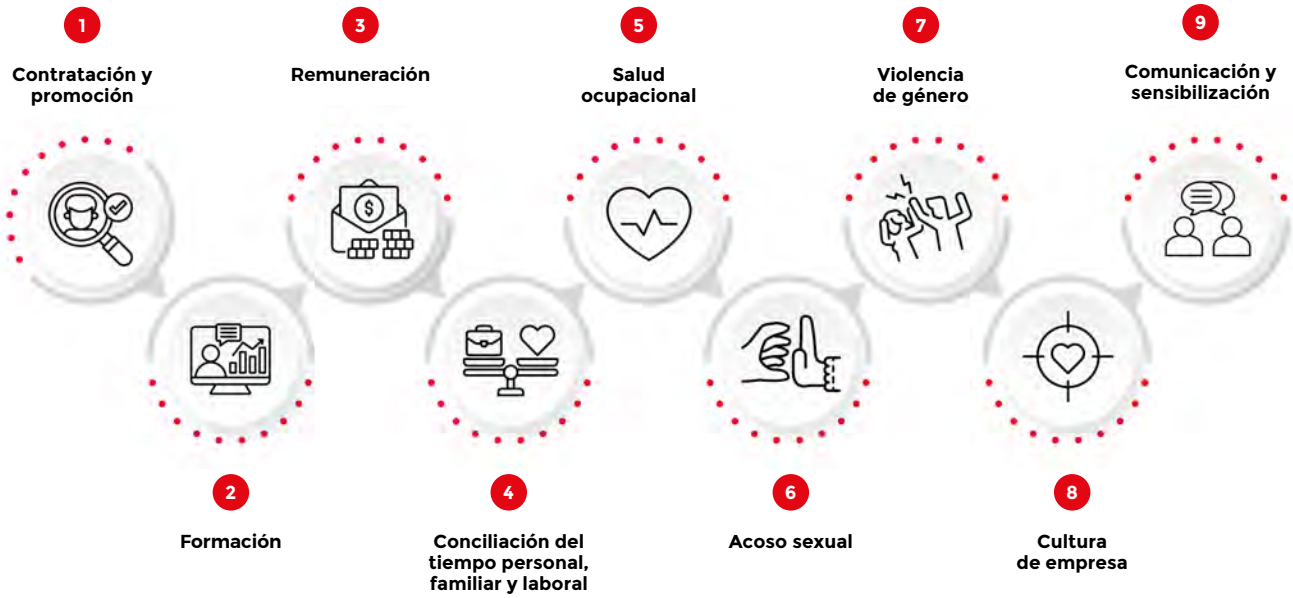
Total de personal con discapacidad



2023
475

2022
460

En materia de igualdad de género, uno de los instrumentos más importantes es el Plan de Igualdad implementado en España desde 2012, y que se renovó en el transcurso del 2023 para los siguientes cuatro años. Este Plan incluye medidas dirigidas a cada una de las siguientes áreas:



El Plan es preventivo, por lo que tiene la intención de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura basada en el género. La implementación de diferentes protocolos contra el acoso y la violencia de género, los sistemas de prevención de discriminación (acceso, promoción, compensación, lenguaje), las campañas de concienciación específicas, tanto en red de tiendas y almacenes como en oficinas o la existencia de un protocolo para promover la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género son algunas de las mejores prácticas vinculadas con este plan.

Además, este II Plan de Igualdad de Género de Dia España, quiere dar continuidad e intensificar las acciones vigentes a través de la inclusión de nuevas medidas destinadas a garantizar la equidad y la conciliación, como una mayor flexibilidad horaria, un plan específico para impulsar y detectar el talento femenino o iniciativas de sensibilización y prevención del acoso sexual y la violencia de género.

Por otro lado, el detalle de los planes de acción de cada unidad de negocio incluye una revisión de todos los procesos asociados a la experiencia de los miembros del equipo, como por ejemplo la revisión de las políticas de selección, en las que a igualdad de condiciones y competencias, tendrá preferencia de incorporación la persona del sexo menos representado en el puesto en cuestión. Estas políticas, y el esfuerzo realizado por llevar a las mujeres a las fases finales de los procesos de selección, no muestran aún cambios significativos en el total de mujeres directivas, no obstante, uno de los compromisos adquiridos es el de alcanzar el 40% para 2025, partiendo de una muy buena base, ya que las mujeres forman el 65% de la plantilla, con más de un 50% de ellas ocupando puestos de manager.

En relación con la política remunerativa, los salarios de Dia están en línea con el mercado y los diferentes acuerdos laborales. El mérito es el principal impulsor del crecimiento salarial y Grupo Dia cuenta con diferentes mecanismos de evaluación para medir el desempeño.

Los empleados de las tiendas y almacenes son evaluados en función de su rendimiento y productividad, tanto a nivel individual como colectivo. En las oficinas, los objetivos individuales se centran en el desempeño personal y se alinean con los resultados del Grupo.

En cuanto a los cálculos de las remuneraciones medias (GRI 405-2) y la brecha salarial, estos no tienen en cuenta factores clave que permiten la comparabilidad como el área funcional, el desempeño, el conocimiento o la experiencia profesional y que pueden influir significativamente en los datos finales. Se considera todo lo percibido por los empleados durante 2023, salvo la retribución en especie (que no llega al 5%).

Concretamente, se incluye el salario fijo efectivamente procesado y pagado, pagos adicionales dependientes de la jornada de trabajo, primas de productividad o desempeño y distribución de lucros).

Remuneraciones medias pagadas por género (euros)

	2023	2022
Hombres	19.676	19.262
Mujeres	16.671	16.306

Tabla 9: remuneraciones medias pagadas por género (euros) en Grupo Dia

Remuneraciones medias pagadas por edad (euros)

	2023	2022
<30 años	10.572	10.664
30-50 años	18.261	17.920
>50 años	24.807	22.508

Tabla 10: remuneraciones medias pagadas por tramo de edad (euros) en Grupo Dia

Remuneraciones medias pagadas por categoría profesional (euros)

	2023	2022
Directores	223.514	161.924
Managers	37.487	33.370
Empleados	14.744	15.122

Tabla 11: remuneraciones medias pagadas por categoría (euros) en Grupo Dia

Brecha salarial bruta (405-2)

	Directores		Managers		Empleados	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
ARGENTINA	71,62	91,75	89,93	62,41	101,63	108,78
BRASIL	75,42	76,32	78,37	78,73	86,55	82,52
ESPAÑA	60,34	72,65	87,68	88,23	82,48	84,04
PORTUGAL	61,76	74,07	88,85	90,57	92,95	91,11

Tabla 12: Porcentajes de brecha salarial bruta por género (ratio calculado como la remuneración media de mujeres entre hombres para cada categoría)

Por último, cabe destacar que Grupo Dia reconoce la importancia del derecho de los empleados a desconectar del trabajo, pero no se ha identificado, hasta el momento, como un tema prioritario en las conversaciones mantenidas con los mismos y con sus representantes, por lo que no se han creado normas o políticas formales de desconexión digital.

Grupo Dia reconoce la importancia de la conciliación laboral y del equilibrio entre la vida profesional y personal de los empleados. Por ello se ha institucionalizado un modelo híbrido y flexible de teletrabajo y presencialidad en la sede del Grupo

6.2. Responsabilidad con la sociedad

Grupo Dia ha sido y es plenamente consciente de la importancia y el impacto que tiene el sector de la distribución alimentaria en la sociedad, bien sea suministrando productos que satisfagan algunas de las necesidades básicas de una persona, como es alimentarse y el cuidado personal y hacerlos accesibles para todos, o creando empleos de calidad, oportunidades de emprendimiento y generando riqueza a través del comercio. Por ello, las secciones de este informe han querido detallar las relaciones de Grupo Dia con sus principales grupos de interés y cómo el Grupo crea valor a través de estas relaciones.

Adicionalmente, Dia reconoce también su responsabilidad con otros grupos de interés que podrían incluirse en el concepto "sociedad" (público en general, administraciones públicas, medios de comunicación, entre otros). Una parte importante de la responsabilidad de Dia con este gran grupo es la relacionada con la responsabilidad fiscal, a la que se dedica el siguiente epígrafe. Adicionalmente, Grupo Dia considera que tiene una responsabilidad particular con el apoyo a colectivos que lo necesitan. Se ha incluido un epígrafe concreto en este capítulo para describir las iniciativas respecto al apoyo a la comunidad.

6.2.1. Apoyo a la comunidad

Como se ha mencionado previamente, Dia ha establecido como prioridad en materia de acción social la optimización de la donación de excedentes alimentarios con un doble fin: por un lado, reducir el desperdicio alimentario y, por otro, ayudar a colectivos desfavorecidos con la entrega de alimentos que no son aptos para la venta, pero sí para el consumo humano.

Iniciativas a destacar en 2023:

- Se han seguido donando los excedentes desde almacén y desde darkstore. En concreto, desde estos últimos, solo en España, se han entregado más de 350.519 kg (449.479 kg en 2022, cifra reexpresada debido a su revisión y detección de error) de comida a socios como Banco de Alimentos y Cáritas. La cantidad global de donaciones de excedentes ha sido de 721.490 kg (675.606 kg en 2022), suponiendo una cantidad elevada de productos que en lugar de destruirse, se canaliza a las comunidades más necesitadas.
- Además de la donación directa de excedentes, Dia colabora con muchas organizaciones que atienden a personas vulnerables en todos los países, mediante la donación de más de 954.000 kg adicionales de productos y más de 133.000 euros destinados a proveer de alimentos y otro tipo de ayuda a los que más lo necesitan. También se organizan campañas de recogida de fondos entre clientes y empleados para colaborar en diversas causas.

No se han identificado en 2023 acciones de patrocinio por parte del Grupo (tampoco en 2022).

Principales alianzas sectoriales

Grupo Dia es consciente de que muchos de los desafíos globales a los que se enfrenta el sector y la sociedad en su conjunto requieren que diferentes actores actúen de manera coordinada. En favor de la transparencia, a continuación se detallan las principales asociaciones del sector con las que el Grupo colabora en todo el mundo:

CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)

AEF (Asociación Española de la Franquicia)

APAN (Associação Portuguesa de Anunciantes)

ASEDAS (Asociación Española de Distribuidores, Autoservicios y Supermercados)

ISMS FORUM (Asociación Española para el Avance de la Seguridad de la Información)

SENAC (Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial)

Círculo de Empresarios

ISACA (Asociación de Auditoría y Control de Sistemas de Información)

SESC (Servicio Social de Comercio)

Ecoembes

ABF (Asociación Brasilera de Franquicias)

Sociedade Ponto verde Portuguesa

AECOC (Asociación Española de Fabricantes y Distribuidores)

APAS (Asociación Paulista de Supermercados)

Forética

CEL (Centro Español de Logística)

APED (Asociación Portuguesa de Empresas de Distribución)

Fundación SERES

PACKNET (Plataforma Tecnológica Española de Envase y Embalaje)

APF (Asociación Portuguesa de Franquicias)

Club de Excelencia en Sostenibilidad

AEA (Asociación Española de Anunciantes)

ASU (Asociación de Supermercados Unidos)

Corporate Excellence

AGERS (Asociación Española de Gestión de Riesgos y Seguros)

AAMF (Asociación Argentina de Marcas y Franquicias)

REDI-Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI

IGREA (Iniciativa de Gestores Asociados de Riesgos Españoles)

CGF (Consumers Good Forum)

6.2.2. Gobierno y gestión fiscal

La Estrategia Fiscal de Grupo Dia fue aprobada por el Consejo de Administración en 2015 y su principal objetivo es asegurar el cumplimiento responsable de la normativa tributaria atendiendo al interés social y apoyando las estrategias empresariales del Grupo. Los principios fiscales y las buenas prácticas que conforman la Estrategia Fiscal del Grupo deben guiar la toma de decisiones en todos los niveles.

Como parte de las buenas prácticas tributarias que guían la actividad de Dia, la Estrategia Fiscal establece que el Grupo no utilice estructuras corporativas opacas de ningún tipo o empresas ubicadas en paraísos fiscales con fines tributarios. Asimismo, la empresa está adherida al Código de Buenas Prácticas Tributarias[13]. A este respecto, debe tenerse en cuenta que la estructura societaria actual y la operación de Hive Down responden al acuerdo financiero alcanzado con los prestamistas sindicados, como ya se explicó, y no en respuesta a motivaciones fiscales.

Asimismo, Grupo Dia se compromete con el cumplimiento de lo establecido en las "Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales" en materia tributaria.

Como resultado de la Estrategia Fiscal de Grupo Dia, la empresa ha diseñado un Sistema para el Control y la Gestión de Riesgos Fiscales, aun cuando la normativa legal no lo exige estrictamente. Su objetivo es la gestión de los principales riesgos fiscales identificados en cada Unidad de Negocio y la supervisión de la efectividad de los controles que los mitigan dentro del sistema de gestión integral de riesgos.

Desde 2023 el Sistema de Gestión y Control de Riesgos Fiscales (SGCRF) lo supervisa y comunica a la Comisión de Auditoría y Control (CAC) el departamento de Control Interno del Grupo en el marco del Sistema de Gestión y Control de los riesgos del grupo.

Respecto a la información fiscal, los resultados obtenidos en el ejercicio se muestran en la siguiente tabla:

	Beneficios generados antes de impuestos (miles de euros)		Impuestos pagados (miles de euros)	
	2023	2022	2023	2022
ARGENTINA	37.169	60.085	-13.040	-12.165
BRASIL	-154.340	-69.968	-31	108
ESPAÑA	84.326	-61.055	-24.896	35
PORTUGAL	-175	-19.050	-498	-429
TOTAL	**-33.020**	**-89.988**	**-38.465**	**-12.451**

Tabla 13: Beneficios generados antes de impuestos e impuestos pagados, en miles de euros. El impuesto pagado en negativo implica pago y en positivo implica devolución. En 2022 y 2023, el resultado antes de impuestos de Suiza y Luxemburgo (-18 en 2023 vs -408 en 2022 y -507 en 2023 vs -466 en 2022, respectivamente) están incluidos como parte de España. El impuesto pagado de Suiza (-1 en 2023 vs -8 en 2022) también estaría incluido como parte de España.

El impuesto pagado ha sido calculado siguiendo el criterio de caja, para lo cual las principales consideraciones que se han tenido en cuenta han sido las siguientes: retenciones soportadas durante el ejercicio, pagos a cuenta del ejercicio, pago / devoluciones de impuestos (normalmente corresponden al ejercicio anterior) y pagos derivados de inspecciones fiscales.

Se puede encontrar más información sobre la gestión fiscal, incluidos los litigios y los períodos abiertos a inspección, en la nota 18 de las Cuentas Anuales Consolidadas 2023.

Con respecto a otras transacciones con organismos públicos, en 2023 (igual que en 2022), Grupo Dia no ha recibido subvenciones públicas en ninguno de los países en los que opera[14] .

> Grupo Dia se compromete con el cumplimiento de lo establecido en las "Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales" en materia tributaria

[13] https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_Segmentos_/Empresas_y_profesionales/Foro_Grandes_Empresas/Codigo_de_Buenas_Practicas_Tributarias/Adhesiones_al_Codigo_de_Buenas_Practicas_Tributarias.sht

[14] Las subvenciones públicas se definen como cualquier aportación económica pagada por un organismo público a la empresa para llevar a cabo una actividad específica en el año en curso. No se incluyen aquí las bonificaciones de la seguridad social recibidas por formación u otros conceptos..

7

Conocer y apoyar a nuestros socios desde el origen

CONOCER Y APOYAR A NUESTROS SOCIOS DESDE EL ORIGEN

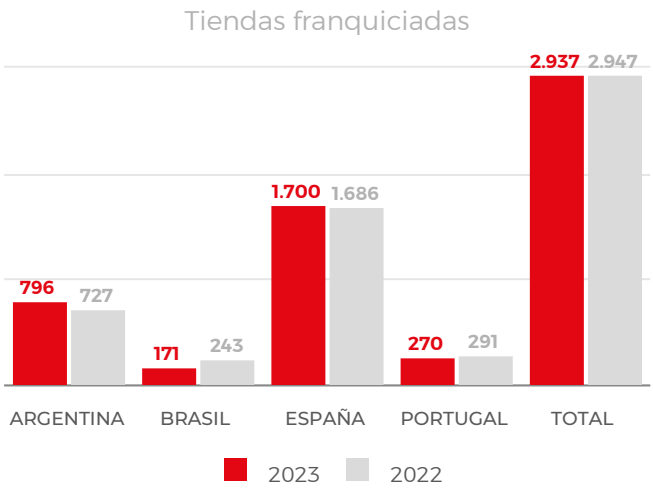
Dia trabaja para construir una relación transparente y justa con sus socios estratégicos con el objetivo final de generar una relación de confianza y de apoyo mutuo en la que todos ganen: empresa, socios estratégicos y clientes. Este capítulo explica cómo Dia gestiona su relación con estos socios estratégicos para lograr este resultado.

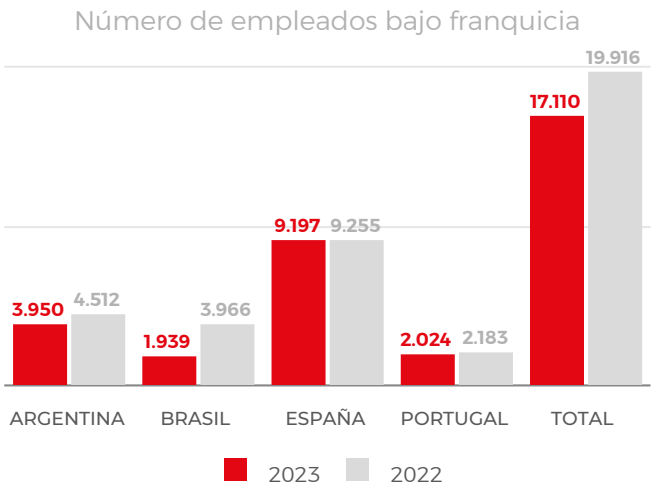
7.1. Los franquiciados, aliados en el despliegue de la estrategia de proximidad

Con más de 30 años de experiencia en el desarrollo del modelo de franquicia, Dia ha cerrado 2023 con el 54,54% de sus tiendas gestionadas bajo el modelo de franquicia (en 2022 suponía el 51,6% de la red de tiendas) y lideradas por 2.048 franquiciados.

El Grupo aporta a sus franquiciados su conocimiento histórico del sector, la fuerza de su marca y sus servicios logísticos, mientras que el franquiciado aporta su vocación comercial y su conocimiento del mercado local, lo que es clave para desarrollar el modelo de proximidad y cercanía.

Esta relación de confianza entre Grupo Dia y los franquiciados también genera valor y riqueza en las comunidades en las que se establecen las franquicias. Durante 2023, el negocio de franquicias de Dia generó casi 17.110 empleos directos (cerca de 19.900 en 2022).





Principales canales de comunicación con los franquiciados

- Encuestas de satisfacción elaboradas por la consultora independiente NielsenIQ. Con esta encuesta, anónima y confidencial, se obtiene información de los franquiciados respecto a qué aspectos consideran susceptibles de mejora.
- El Portal de Franquicias, una plataforma online donde los franquiciados pueden acceder a bases de datos de información propia y comparativa y pueden contactar con el Grupo directamente.
- Newsletter de franquicias en todos los países en los que opera el Grupo.
- Foros de discusión regulares con la alta dirección, en los que prima la comunicación bidireccional y el acceso de los franquiciados a la toma de decisiones.
- Comunicación diaria con supervisores y la figura del analista de franquicias.

Principales políticas que rigen las relaciones con los franquiciados

- Política Corporativa de Franquicias: establece pautas relacionadas que aseguren que se respeta la legislación de cada país, que la información proporcionada sea precisa y que los acuerdos con los franquiciados que deciden administrar una tienda Dia a través del modelo de franquicia se cumplan.
- Norma de Obligado Cumplimiento para la Selección y Relación con franquiciados: tiene como objetivo garantizar la correcta selección, relación y gestión con los franquiciados de Grupo Dia.

Aunque Dia lleva años valorando la satisfacción del franquiciado, desde 2021 se mide esa satisfacción también según el nivel de recomendación (net promoter score) y la mejora de este índice forma parte de los objetivos del propio Comité de Dirección de Grupo. Los resultados durante 2023 muestran una puntuación satisfactoria en relación a los franquiciados, habiéndose obtenido una puntuación de 2,6 puntos, mayor valor en relación a las encuestas del año anterior.

Los principales proyectos que explican gran parte de la mejora registrada, son los siguientes:

- Mejora de los procesos de captación y selección de franquiciados, mejorando aún más la transparencia sobre la relación comercial y lo que se espera de ambas partes. Además, se han definido filtros adicionales para asegurar que el perfil del potencial franquiciado encaja con el modelo de éxito que propone Dia.

- Mayor inversión en formación de los franquiciados: se ha invertido en procesos que no solo acompañan al franquiciado para la resolución de dudas o problemas de la operativa, sino que, en muchas ocasiones, ofrecen formación sobre aspectos clave de la gestión empresarial. El rol del analista de franquicias, una posición creada en todos los países del Grupo, es clave a este respecto.

- Lograr una comunicación más eficaz con el franquiciado, esto es, una comunicación bidireccional a través de la cual el socio no sólo se sienta informado de los aspectos relevantes que le conciernen, sino que se sienta atendido y con capacidad de participar en las mejoras que son relevantes para el negocio.

  - En este sentido, además de una mayor inversión en los canales clásicos de comunicación como la actualización del Portal del franquiciado o la revisión constante de los indicadores clave que más competen a franquicias, se han creado reuniones periódicas entre grupos de franquiciados y la dirección de Dia en todos los países donde el Grupo opera, asegurando que las preocupaciones de estos socios preferentes sean siempre canalizadas y resueltas.

- Implantar un nuevo modelo de contrato por el que se simplifican procesos, garantiza el correcto abastecimiento de la tienda y se mejora la liquidez del franquiciado, entre otros. Este modelo de contrato, que se empezó a implementar en 2020, está ya plenamente vigente en España, Argentina y Portugal y avanzando en Brasil.

Servicios de formación a los franquiciados y sus empleados:

- En el caso de España, en 2021 se creó una universidad corporativa para franquiciados, llamada Campus Dia, para acompañar al franquiciado en su crecimiento como empresario y con el objetivo de lograr una franquicia rentable, competitiva y que esté cada día más cerca de los clientes. El desarrollo de este proyecto ha permitido crear un ecosistema de herramientas de formación para los líderes de franquicias y sus equipos, sumando otra pieza clave a la red de apoyo que da Dia para la gestión diaria del negocio.

- En línea con la experiencia de España, Portugal creó también en 2022 la Academia Dia Franquicia, cuyo objetivo es promover un nuevo plan de bienvenida para los nuevos franquiciados y una actualización de los conocimientos de aquellos que ya trabajan con la empresa. En Argentina, el apoyo a la red de franquiciados es también un eje clave, y en 2021 se reimpulsó la Academia de Franquicias, con un catálogo formativo que abarca áreas clave en la gestión del negocio y el liderazgo para los franquiciados, así como bloques de formación para sus equipos.

- Brasil también dispone de servicios de formación análogos cada vez más utilizados por los socios franquiciados.

- Otra iniciativa llevada acabo durante 2023 es el "Plan Talento Multifranquiciados", donde se trabaja en potenciar el desarrollo de competencias de los franquiciados que el Grupo tiene en su red, con el objetivo de aumentar el número de tiendas. Este Plan Talento tiene dos fases; la primera de identificación del nivel de competencia y la segunda, un plan de formación individual para el desarrollo de aquellas competencias con áreas de mejoras.

- Por último, Grupo Día, cuenta con un "Servicio de Selección para Franquiciados" en España, que ofrece soporte en la captación y selección de aquellos perfiles que puedan necesitar.

Todas las unidades de negocio han definido ya planes de acción para que en 2024 se siga trabajando en una mejora material de la percepción que el franquiciado tiene sobre la propuesta de valor y la relación empresarial que ofrece Dia, y para seguir mejorando conjuntamente un modelo de negocio que permita hacer posible la misión del Grupo.

> Se pretende lograr una comunicación más eficaz con el franquiciado, esto es, una comunicación bidireccional a través de la cual el socio no sólo se sienta informado de los aspectos relevantes que le conciernen, sino que se sienta atendido y con capacidad de participar en las mejoras que son relevantes para el negocio

7.2. Los proveedores

7.2.1. Dia, socio de referencia para el proveedor

Dia trabaja por construir una relación transparente y justa con sus socios estratégicos con el objetivo final de generar una relación de confianza y de apoyo mutua en la que todos ganen: empresa, socios estratégicos y clientes.

Este apartado explica cómo Dia gestiona su relación con estos socios estratégicos para lograr este resultado.

La actividad de Grupo Dia consiste en dar respuesta a las necesidades de los clientes con el mejor producto al mejor precio y de la manera más cómoda y accesible para todos.

Un 96% del gasto de las compras proceden de proveedores locales (nacionales) (un 95% en 2022), cuyo tamaño y localización varían enormemente, ya que Grupo Dia trabaja tanto con grandes grupos multinacionales como con pequeños proveedores locales.

Principales canales de comunicación con los proveedores

- Portal de proveedores: una plataforma online donde los proveedores pueden acceder a bases de datos históricas, al sistema de facturación y, en algunos casos, al estado de las existencias.
- Reuniones periódicas con la Dirección.
- Equipo comercial y de soporte.
- Canal web para potenciales proveedores.
- Reducción de las herramientas utilizadas para relacionarse con los proveedores, creando un canal único que mejora la eficiencia y agilidad de las comunicaciones.
- Encuesta de satisfacción del proveedor en su relación con Dia.

Políticas

- **Política Corporativa de Calidad y Seguridad Alimentaria:** tiene por objeto crear una relación con los consumidores basada en la confianza, mediante un sistema que garantice rigurosamente la producción, el procesamiento y la gestión adecuada de todos los productos que ofrece la empresa. En consecuencia, el Grupo mantiene el control de la calidad y la seguridad de los productos a lo largo de toda la cadena de suministro, supervisando los procesos de almacenamiento, transporte y venta.
- **Política para el Respeto de los Derechos Humanos en la cadena de suministro:** tiene como objetivo establecer cómo Grupo Dia previene o mitiga los impactos adversos sobre los derechos humanos laborales que pudieran estar vinculados a sus operaciones con terceros.
- **Política de Sanciones Internacionales:** tiene como objetivo establecer un marco reglamentario en materia de sanciones internacionales.

7.2.2. La gestión de los potenciales impactos asociados a la cadena de valor de Grupo Dia

7.2.2.1. La sostenibilidad de las materias primas

Aunque, por su ubicación y naturaleza, las actividades directas de Dia no generan un impacto significativo sobre la biodiversidad, las prácticas de abastecimiento del Grupo sí pueden tener un impacto indirecto tanto en el entorno desde el punto de vista medioambiental y social como en el normal funcionamiento de los ecosistemas. Por ello, aspectos como la deforestación, la sostenibilidad pesquera o el bienestar animal, son asuntos que Grupo Dia ha decidido abordar desde un primer momento en su primer Plan Estratégico de Sostenibilidad 21-23.

Gran parte de los esfuerzos de 2023 y 2022 para cumplir con este plan de trabajo se han centrado en obtener un primer diagnóstico de la situación a partir de los sistemas de información existentes, en conocer mejor las prácticas de los proveedores y en diseñar herramientas para mantener la monitorización en el tiempo, lo que permitirá contar con información actualizada.

A continuación, se resaltan algunas buenas prácticas destacadas sobre algunas materias primas:

Pesca

Dia apuesta por avanzar en la sostenibilidad de los productos del mar que comercializa bajo su marca propia.

A este respecto, Dia cuenta con las siguientes iniciativas:

- Cada vez se pueden encontrar más productos en su surtido que cuentan con el sello de pesca sostenible certificada de Marine Stewardship Council (MSC).
- El Grupo ha sido galardonada por segundo año consecutivo por su contribución a la pesca sostenible, recibiendo en esta ocasión el Premio Mares Para Siempre por el apoyo realizado a la "Comunicación en pesca sostenible MSC" 2023.
- Por otra parte, Grupo Dia en colaboración con la ONG Sustainable Fisheries Partnership (SFP), continúa trabajando para caracterizar a los caladeros, de los que provienen los productos pesqueros que se comercializan bajo su marca, con el objetivo de identificar riesgos potenciales y definir una política de abastecimiento que nos permita fomentar un mercado de productos del mar más sostenibles.

Bienestar animal

Se cuenta con 165 referencias de carne, huevos y productos lácteos que disponen el sello Animal Wellfair, que identifica aquellos productos de origen animal que provienen de animales criados en granjas en las que se evalúan 4 principios básicos del bienestar animal: la alimentación, el alojamiento, la salud y el comportamiento.

Además, el Grupo ha adoptado el compromiso de que los establecimientos Dia sólo venderán huevos de gallinas criadas en libertad (en el año 2025 en España y en 2028 en Argentina y Brasil).

Deforestación

Una de las principales causas de deforestación y degradación forestal es la expansión de cultivos agrícolas, vinculada a una serie de productos básicos para la alimentación. Así lo ha identificado la UE que ha publicado una legislación que pone en foco el cacao, el café, el aceite de palma, la carne de vacuno, la soja, el caucho y la madera.

Sobre estas materias, Dia cuenta con las siguientes iniciativas:

- Se ha realizado un proceso de monitorización para lograr un mayor conocimiento de la cadena de suministro e identificar potenciales impactos negativos. El objetivo es empezar a minimizarlos, promoviendo su reducción o eliminación, con medidas como trabajar sólo con materias primas que procedan de zonas "no de riesgo" o en todo caso que posean certificado de sostenibilidad.
  - Como novedad, este año se ha creado un grupo de trabajo interno que tiene como objetivo controlar el cumplimiento de los requisitos de Diligencia Debida contemplados en el reglamento para cacao, café, soja, palma, madera, caucho y ganado bovino. Como tareas de este grupo de trabajo, está la definición de una hoja de ruta, plazos y responsables, siendo una de las primeras acciones la realización de un análisis de identificación del surtido afectado y una automatización de los indicadores de seguimiento, con el objetivo de conseguir una mejora del proceso.
  - Además, Dia ha participado en un Grupo de trabajo externo multisectorial, a través del Taller «Acciones para orientar al sector privado en la aplicación del Reglamento europeo de lucha contra la deforestación y la degradación forestal (Reglamento EUDR)» Este Grupo ha sido organizado por la "Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad" perteneciente al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
  - En cuanto a las referencias de los productos, más del 80% de referencias con palma cuentan con el certificado RSPO de Palma Sostenible y se dispone de algunas referencias de café y cacao con certificación sostenible de Rainforest Alliance.

Papel

- Se cuenta con el 100% de referencias de celulosa con certificado FSC.
  - Asimismo, se cuenta con envases primarios y secundarios que mayoritariamente tienen como origen bosques con gestión forestal sostenible y que cuentan con certificado FSC.

7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos

Reconociendo que el sector agrícola es un sector con elevado riesgo de vulneración de los derechos humanos y laborales básicos, como son el trabajo infantil y el trabajo esclavo, la prevención y mitigación de estos potenciales impactos en la cadena de valor ha ganado la consideración de asunto material dentro del Plan de Sostenibilidad de Grupo Dia.

Dia tiene el compromiso de asegurar que las personas que proporcionan los productos y los servicios que compra y vende son tratadas de manera justa, y que sus derechos humanos fundamentales están protegidos y son respetados.

La implementación de este compromiso se sustenta en distintos instrumentos normativos y sistemas de gestión que se están creando para ello[15], de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

La **Política para el Respeto a los Derechos Humanos Laborales en la Cadena de Suministro**, aprobada en julio de 2021 por el Comité Ejecutivo de Grupo Dia, tiene como objetivo establecer cómo Dia previene o mitiga los impactos adversos sobre los derechos humanos laborales que pudieran estar vinculados a sus operaciones con terceros. Esta Política, que utiliza los estándares laborales recogidos en el Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code, **aplica a todos los proveedores (directos e indirectos) y franquiciados de todas las regiones y subsidiarias de Grupo Dia.**

[15] En base a factores como el sector de las operaciones, la ubicación geográfica y la existencia de suficiente ambiente de control interno (la activa representación sindical entre los trabajadores de Dia y al conjunto de políticas, procedimientos y canales de diálogo dedicados a la detección de cualquier incumplimiento y al fomento de la mejora de su bienestar), el cumplimiento con los derechos humanos laborales no se considera material en relación a las actividades propias desarrolladas dentro del perímetro de Grupo Dia. Por eso, este capítulo se centra en la prevención y minimización de vulneración de los derechos humanos en terceros o la cadena de valor.

En 2023, el compromiso de proveedores y franquiciados con estos principios ha pasado a formar parte de la realidad contractual de Grupo Dia, y ya el 94% de los proveedores en España se han comprometido con esta política (en el año 2022 fue del 92%).

Otro de los pasos determinantes en la aplicación de esta política ha sido la definición de un proceso de evaluación del riesgo y de diligencia debida, de manera que la empresa pueda gestionar de forma proactiva los riesgos reales y potenciales sobre los derechos humanos de los proveedores.

- Para ello, Dia colabora con Sedex[16], una plataforma de intercambio ético de datos que posibilita la definición y el seguimiento de todo el programa de monitorización de la cadena de suministro, siendo capaz de identificar el riesgo de vulneración de los derechos humanos a través de cuestionarios y auditorías proporcionadas por el proveedor. Por supuesto, cualquier otra fuente de información fiable que apunte a potenciales incumplimientos (como información en medios o la procedente de ONG), podría desencadenar nuevos procesos de control sobre cualquier proveedor.

- En 2023, se ha continuado avanzando en la identificación de proveedores con mayor riesgo inherente, es decir, aquellos que presentan una modalidad de trabajo intensivo en mano de obra, mano de obra inmigrante o informalidad entre otras cuestiones. También se tiene en cuanta el riesgo país y el tipo de producto elaborado. A estos proveedores se les está solicitando de manera prioritaria participar en un proceso de autoevaluación que permita conocer mejor su gestión respecto a diferentes cuestiones de sostenibilidad.

- En el caso de que se confirme la existencia de algún incidente, Dia establecerá planes de acción y colaboración con dichos proveedores para abordar las causas fundamentales. Aunque la rescisión de la relación comercial no es la primera opción para la empresa, Dia no dudará en romper relaciones con aquellos que ocultan, causan o contribuyen al impacto adverso sobre los derechos humanos y no actúan responsablemente para remediar esta situación en un tiempo razonable.

> Dia tiene el compromiso de asegurar que las personas que proporcionan los productos y los servicios que compra y vende son tratadas de manera justa, y que sus derechos humanos fundamentales están protegidos y son respetados

[16] https://www.sedex.com/es/

8

Trabajar proactivamente en los retos medioambientales

TRABAJAR PROACTIVAMENTE EN LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES

El medio ambiente es considerado por Grupo Dia como una materia prioritaria en el Plan de Sostenibilidad 2021-23, debido a que puede afectar al desempeño de la actividad, a la vez que Dia se preocupa por gestionar adecuadamente y minimizar su impacto en los diferentes vectores ambientales. Las cuestiones específicas que se mencionan en el presente informe son aquellas más relevantes sobre las que se actúa para prevenir o minimizar potenciales impactos negativos. Esto se lleva a cabo desde varios departamentos en todas las unidades de negocio.

En el Plan de Sostenibilidad se han marcado objetivos relativos a los aspectos más materiales para el Grupo en relación a su impacto en el medio ambiente, como pueden ser la reciclabilidad y uso del plástico en productos de marca propia, la reducción de residuos y desperdicio alimentario y la reducción de las emisiones generadas por sus operaciones.

Principales canales de comunicación con grupos de interés ligados al medio ambiente

Las reuniones individuales con entidades sin ánimo de lucro de carácter medioambiental y el seguimiento de canales que informan de cambios legislativos son las principales herramientas de comunicación con este "grupo de interés". Esta actividad se refuerza con la agenda institucional, principalmente, con las organizaciones sectoriales a las que el Grupo pertenece.

El Plan de Sostenibilidad 2021-23 marca objetivos relativos a los aspectos clave para el Grupo en relación a su impacto en el medio ambiente

Principales políticas que rigen las relaciones con este grupo de interés y su desempeño

El compromiso de Grupo Dia con el medio ambiente se define en su Política de Sostenibilidad, donde la empresa se compromete a una gestión proactiva de los potenciales impactos relacionados con la actividad de la empresa, para eliminarlos o minimizarlos, más allá del cumplimiento normativo. A su vez, el Plan Estratégico de Sostenibilidad especifica cuáles son los compromisos de Dia en materia medioambiental para los próximos años.

No se han registrado multas significativas por incumplimiento de la normativa ambiental durante este año, al igual que en el ejercicio anterior (los umbrales significativos para la notificación de las sanciones son: 0 euros para las cuestiones relativas a la competencia; 30.000 euros para las cuestiones relativas al medio ambiente y 50.000 euros para todas las demás cuestiones). El grupo considera que no existen contingencias significativas en relación con la protección del medio ambiente y, por consiguiente, no se ha previsto ninguna provisión al respecto ni hay establecida ninguna garantía por riesgos ambientales.

8.1. Economía circular

8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes

Reducir el exceso de embalajes y lograr envases más sostenibles, con todas las implicaciones que ello conlleva, se ha incluido como uno de los asuntos materiales del Plan de Sostenibilidad de Grupo Dia, respecto al cual se ha adoptado un compromiso que se concreta en los siguientes objetivos:

- Reducir la cantidad de material que forma parte de envases y embalajes, con especial atención en el plástico (20% menos en 2025 versus 2020).
- Mejorar la reciclabilidad de los envases y embalajes, apostando, siempre que es posible, por envases monomateriales y/o envases cuyas características facilitan el reciclaje (100% de envases de marca propia reciclables en 2025).
- Sustituir materiales vírgenes por reciclados, apoyando así la circularidad de las materias primas. El objetivo es incorporar un 25% de plástico reciclado en las botellas de bebidas para 2025.

Con el foco puesto en estos tres objetivos, en 2021 se comenzó un proceso de caracterización de envases mediante el que se ha analizado la reciclabilidad de cerca de 2000 referencias de marca propia en función de once atributos, como su composición (tipo y combinación de materiales), color y presencia y tamaño y composición de la etiqueta, entre otros. En España, más del 73% (69% en 2022) de las referencias de marca propia analizadas ya cumplen con los criterios de reciclabilidad.

Además, en colaboración con el "Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística" (ITENE), Dia ha desarrollado una "Guía de sostenibilidad de envases" que recoge, para cada tipo de envase y de material, las características deseables y aquellas a evitar en el diseño de un nuevo envase o en la redefinición de un envase ya existente. Siguiendo esta guía, solo en España se han implementado medidas de diseño ecológico en 550 referencias (en torno a un 20% del total de referencias de marca propia), con lo que se ha reducido la utilización de plástico virgen para envases en aproximadamente 3,8 millones de kilogramos. A continuación, se destacan algunos ejemplos:

- Botella de zumo 100% R-PET
- Fundas de pan 100% papel
- Sustitución de cajas de porex por cajas reutilizables para productos del mar
- Eliminación del envase de plástico de algunos estropajos para pasar a faja de cartón
- Incorporación de 5 referencias rellenables para evitar vender el envase completo con bastantes más gramos de plástico (jabón, gel, champú)
- Sustitución de plástico virgen por plástico reciclado en los mangos de algunas maquinillas de afeitar, así como en sus fundas. También en las envolturas individuales de las compresas y en los envases de las bayetas.
- Además, seguimos aumentando el número de referencias con bandejas de RPET en pescado y carne.

8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales

La siguiente tabla resume el consumo de materiales de soporte en Grupo Dia[17]. Tanto el papel y cartón como el plástico han visto reducido sus consumos, como se ve en el siguiente gráfico. Entre las mejoras en la gestión destacan la reducción significativa en el consumo de papel debido fundamentalmente a una disminución en la distribución de los folletos publicitarios en papel en favor del folleto digital.

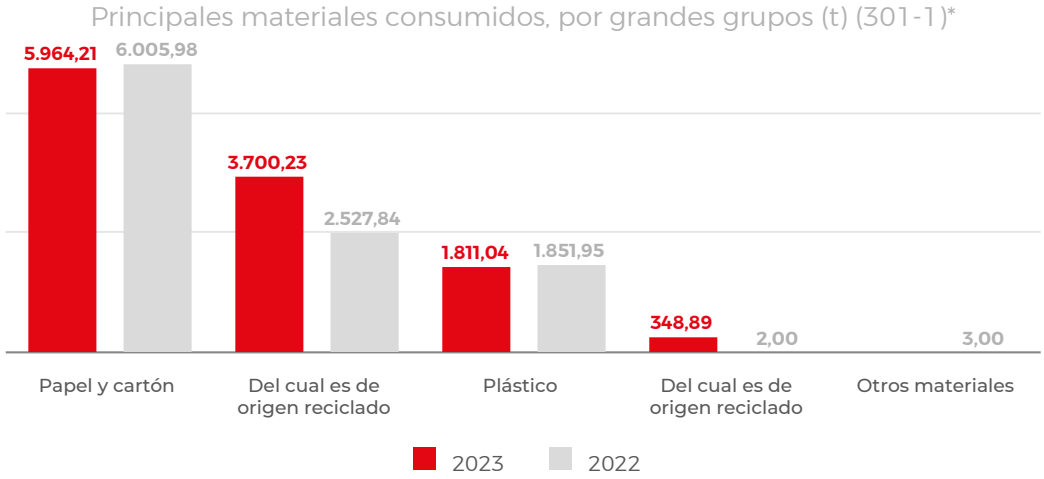
Además, a través de la opción papel cero en la App de Dia España es posible recibir todos los tickets de compra en un dispositivo móvil, evitando así el gasto de papel.

Con dicha iniciativa se pretende eliminar más de 180 millones de tickets de papel y permitir al cliente tener una experiencia de compra más práctica, simple y ordenada en línea con su transformación digital.

En relación al consumo de plástico, en se ha promocionado el uso de bolsas de plástico compostable en las cajas de tiendas, en lugar de bolsas de plástico convencional.

Por otro lado, el consumo de cartón también ha disminuido en gran parte gracias a una mejor gestión de este material en los sistemas de abastecimiento a tienda y gestión del stock en Brasil.

[17] Principales materiales consumidos en Grupo Dia, por grandes grupos (t). El grupo "Otros" incluye bolsas para usos particulares en Brasil, cinta adhesiva y precintos plásticos para camiones en Portugal y, también bolsas de basura en España y Portugal (durante el año 2023 no se han producido). Los datos reportados incluyen la contribución de la red de franquicias. Debido a la revisión y detección de errores se ha reexpresado la cifra del plástico de 2022



Total 2023
11.824 t

Total 2022
10.388 t

8.1.3. Gestión responsable de los residuos[18]

El objetivo que contempla el Plan de Sostenibilidad 2021-23, respecto a la gestión de los residuos, es reducir la cantidad eliminada en vertedero en un 40% respecto al 2020. Con este fin, Dia ha puesto en marcha un modelo de gestión de residuos, que se ha ido desplegando progresivamente en todas las plataformas y países, por el cual se separan en origen aquellos que pueden tener una segunda vida, siguiendo el modelo de jerarquía de residuos (esto es, dando prioridad a la prevención y evitando su eliminación en vertedero cuando sea posible). Bajo esta premisa, Grupo Dia ha disminuido la generación de residuos en más de 16.531 toneladas en 2023 (ya se habían reducido 14.500 toneladas en 2022), y se ha reducido el % cuyo destino es vertedero en un 67,9% respecto a 2020 (frente al objetivo de reducción del 40% marcado) así como el % de residuos generados (con una reducción de 26,5% respecto a 2020). Además, ha aumentado el porcentaje de residuos destinados a reutilización o reciclaje.

La mejora en la gestión del surtido y del stock (utilizando formatos de servicio y de preparación de pedidos adaptados a cada producto y a cada establecimiento o empleando herramientas informáticas para la optimización de los pedidos), así como una mejor gestión en tienda de los productos cercanos a la fecha de caducidad son los principales pilares para evitar el desperdicio alimentario. Gracias a esto, se ha reducido dicho desperdicio en más de un 91% en relación al año anterior, llegando en algunos países, como es el caso de Brasil, a una reducción del 98%.

Por otro lado, Dia lleva a cabo un proyecto de segregación de residuos en tienda, que permite que aquellos que retornan al almacén lo hagan en fracciones separadas, facilitando su reutilización, reciclaje o valorización y evitando de esta forma su depósito en vertedero. Estas acciones, para las que la implicación de los empleados en tienda ha cobrado un papel protagonista, han culminado con la certificación como Residuo Cero de 3 almacenes más en 2023 (que se suma a la certificación de 5 almacenes en 2022). De los residuos generados en estas plataformas, el 100% de los procedentes de panadería tienen destino alimentación animal y el 100% de los de frutería y orgánicos tienen destino compostaje.

Debido al sector en el que opera, la generación de residuos peligrosos no es significativa.

Total 2023
76.553 t

Total 2022
93.085 t

[18] Debido a la revisión y detección de errores se ha reexpresado la cifra del tóner del año 2022

Destino de los residuos no peligrosos (%) (306-4; 306-5)

% Reciclado		% Reutilizado		% Valorización energética		% Vertedero / Incineración	
2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
75,22	65,73	0,22	0,21	2,63	3,79	21,94	25,42

Tabla 14. Destino de los residuos no peligrosos en Grupo Dia

Por otra parte, Dia dedica una atención especial a la reducción del desperdicio alimentario, asunto que tiene importancia desde el punto de vista ambiental, en el contexto de la gestión de residuos, pero también desde su vertiente social. Para mejorar su seguimiento y gestión, Dia ha creado un indicador común que permite medir este parámetro, para el que se ha establecido un objetivo de reducción del 40% en tres años.

Acompañando a las mejoras para la gestión de residuos indicadas más arriba se suman otras destinadas concretamente a reducir ese desperdicio (306-2):

- Incremento de las donaciones de producto apto para el consumo humano, pero no para la venta, desde nuevas ubicaciones, como las darkstore, (ver capítulo 6.2.2 de Apoyo a la Comunidad).
- Mayor participación con socios tecnológicos que faciliten la liquidación de productos con fecha próxima de caducidad, como TooGoodToGo en Portugal. Además, en Brasil la colaboración con la plataforma B4Waste ha permitido salvar más de 200.000 kg de comida en 2023, al igual que en el ejercicio anterior.

Como resultado de estas acciones, el desperdicio alimentario en Portugal y España respecto al total de entradas netas de comida en almacén y tienda se ha reducido de 23.451.484 kg generados en 2022 a 14.977.761 kg en 2023.

8.2. Cambio climático

8.2.1. Emisiones

La actividad de distribución y venta de productos de alimentación, lleva aparejada una importante emisión de gases de efecto invernadero especialmente aguas arriba, en todo lo relacionado con la producción de los bienes que la distribución pone en el mercado.

Para poder gestionar el impacto de la empresa en relación al cambio climático, el primer paso es realizar una caracterización detallada de la huella de carbono asociada a su actividad y, en la medida de lo posible, a las actividades integradas en su cadena de valor.

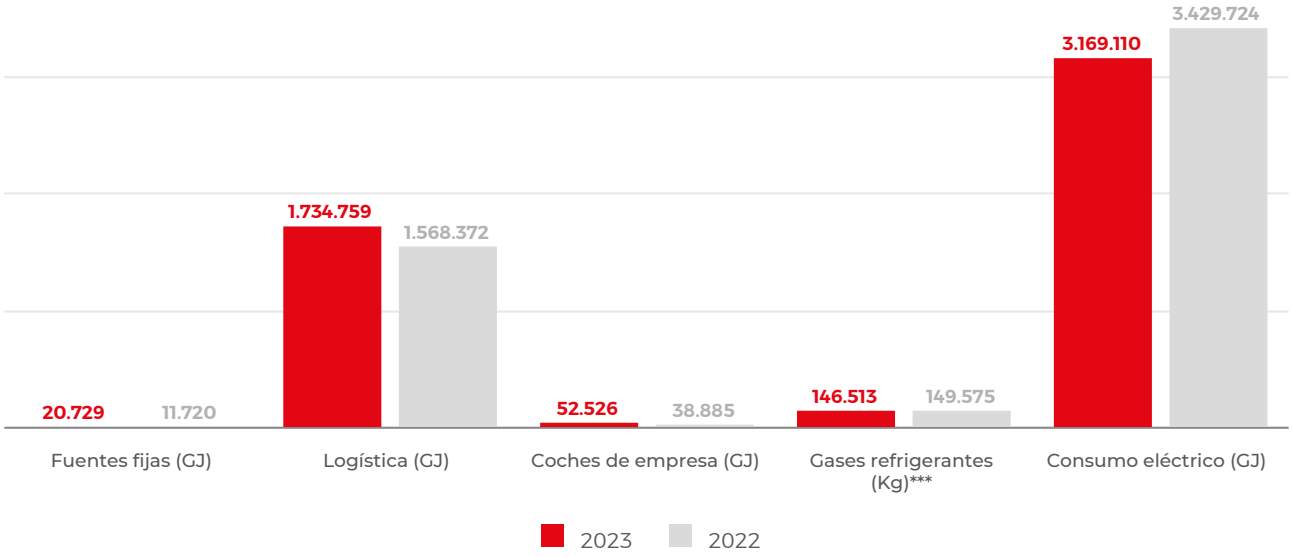
El cálculo de las emisiones del Grupo Dia se realiza bajo el enfoque de control operacional. El Grupo Dia tiene control operacional sobre la actividad que gestiona, a excepción de las franquicias en régimen FOFO (Franchised Owned Franchised Operated). El cálculo del inventario se aplica en los países en los que tiene presencia y a todas las unidades de negocio (esta metodología de cálculo está basada en el GHG Protocol). En cuanto a los factores de emisión, se actualizan periódicamente, y dependiendo de la fuente de emisión, se utilizan los factores de DEFRA "Greenhouse Gas Conversion Factor Repository" y los factores de GHG Protocol "Emission Factors from Cross-Sector Tools".

En la siguiente tabla se reportan las emisiones asociadas a las actividades e instalaciones del Grupo Dia, considerándose los siguientes alcances:

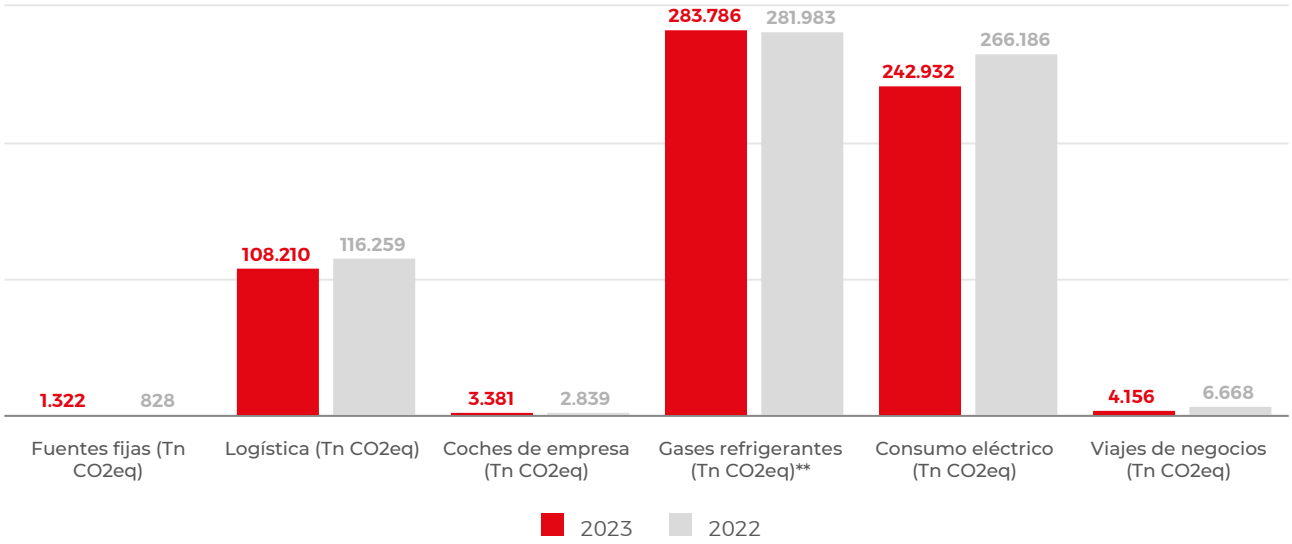
- Alcance 1: emisiones directas derivadas de la combustión en fuentes fijas y fuentes móviles de los coches de empresa, emisiones fugitivas de gases refrigerantes (equipos de climatización/refrigeración), transporte y distribución de bienes desde los proveedores hasta los almacenes y desde los almacenes a las tiendas.
- Alcance 2: emisiones indirectas derivadas del consumo de energía eléctrica, Grupo Día utiliza el método basado en mercado, incluyendo en este alcance el consumo eléctrico tanto de tiendas propias como de franquicias, oficinas y almacenes.
- Alcance 3: emisiones indirectas de la cadena de valor. Grupo Dia reporta únicamente la categoría de viajes de negocio para el alcance geográfico de Brasil y España.

Dia lleva desde 2021 trabajando en identificar de manera segregada los consumos eléctricos (el 7% del total de energía eléctrica consumida procede de fuentes renovables.) y las recargas de gases refrigerantes de las tiendas propias y franquiciadas, para poder avanzar en el reporte de otras categorías de alcance 3 en los próximos años. Además, para minimizar el impacto del transporte logístico de los productos a cada tienda, Dia tiene implantado un exhaustivo y cuidadoso control de la flota (renovaciones periódicas, combustibles utilizados, etc.), así como de la carga y las rutas, para lograr la mayor eficiencia y optimización del almacenamiento y los repartos, reduciendo cada año los impactos al entorno (por ejemplo, las emisiones de CO_2). Reducir la huella de las propias operaciones de Dia y abordar el reto de trabajar junto con proveedores para reducir las emisiones del alcance 3 son los objetivos por trabajar en los próximos años.

Consumo energético y de gases refrigerantes (302-1; 302-2; 302-4)*



Emisiones CO2 (TN CO2 eq) (305-1; 305-2; 305-3; 305-5)*



Total 2023
643.786 t

Total 2022
674.764 t

- (*) Consumo de energía (GJ), gases refrigerantes (Kg) y de emisiones de CO2 (Tn eq) en Grupo Dia.
- (*) En el caso de logística, los datos reportados incluyen la contribución de la red global de franquicias; además, en 2023 se han considerado en España los km recorridos por los trailes correspondientes al transporte primario (de los proveedores a los almacenes logísticos), el cual es residual y cada año se reduce significativamente debido a que la estrategia del Grupo es la de trasladar progresivamente el control operacional de esta actividad completamente a los proveedores.
- (*) Respecto a electricidad y gases refrigerantes, sólo incluyen una parte de la red de franquicias (aquellas sobre las que hay mayor control operacional).
- (**) Detalle de gases refrigerantes reportados: R134A, R404A, R407A/C/F, R410A, R422D, R442A, R448A, R449A, R450A, R513A, R22 y otros gases menos representativos

Durante 2023, Dia ha hecho inversiones importantes en equipos de frío y climatización y ha mejorado su huella logística. Este año se han hecho mejoras en relación a la eficiencia energética (modificación de instalaciones e instrucciones para almacenes y tiendas) y se han modificado varias centrales de frio para evitar la emisión de gases fluorados, o utilizar sistemas de refrigeración de CO_2 en tiendas en lugar de gases refrigerantes.

De cara al futuro, el próximo Plan Estratégico de Sostenibilidad 24-25, incluye como compromiso la formalización de un Plan de Descarbonización en el que se definan tanto objetivos como planes concretos para su consecución. Sin embargo, aunque aún está pendiente la definición de este marco de trabajo, en los últimos años se han venido acometiendo medidas importantes para avanzar en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, particularmente:

- Emprendimiento de mejoras en materia de eficiencia energética en tiendas y almacenes (puertas en murales, iluminación led, domótica telegestionable, automatización de apertura y cierre de puertas de cámaras y muelles de carga) a través del Plan de Remodelación.
- Establecimiento de un estándar operativo para favorecer la eficiencia energética en tiendas y almacenes (Modelo de Eficiencia Energética - MEE -).
- Renovación de equipamientos de refrigeración comercial, climatización y centrales de frío (a través del Plan Renove Frío y Clima), utilización de gases con menor PCA, utilización de alternativas a refrigeración con fluorados (CO_2, NH_3 y propano).
- Desarrollo e implantación (en curso) de un sistema de gestión de transporte TMS que permitirá la optimización de rutas y por tanto la reducción de emisiones.
- Incorporación, en colaboración con Mercedes Benz, de un camión 100% eléctrico para la realización del transporte capilar en la ciudad de Madrid (con origen Illescas).
- Realización de un piloto logístico colaborativo utilizando vehículos DUO Tráiler para servicios de larga distancia (consiguiendo una reducción del 26% de emisiones respecto al transporte en vehículos convencionales).
- Optimización de rutas de última milla en servicio de comercio electrónico (opción disponible para los clientes que se les permite seleccionar al realizar el pedido, permitiéndole elegir el horario de entrega más sostenible).

8.2.2. Riesgos climáticos

El cambio climático puede interferir con el normal funcionamiento de las operaciones y la consecución de los objetivos de la empresa, tanto en el corto como en el largo plazo. Por ello, Grupo Dia trabaja en la implantación de medidas de eficiencia energética, la búsqueda de soluciones tecnológicas sostenibles para los sistemas de climatización y refrigeración, la optimización del transporte, etc. Este enfoque permite a Dia anticiparse a los riesgos potenciales y desarrollar oportunidades para mejorar su gestión en relación con el cambio climático.

Dia prioriza los riesgos identificados en función de la probabilidad de ocurrencia, del potencial impacto en las operaciones y objetivos de la Compañía, de su prioridad por velocidad de materialización y del grado de gestión y control que la Compañía tiene sobre los mismos.

Durante el 2023, el Grupo ha llevado a cabo un análisis para identificar su exposición a los Riesgos físicos y transitorios y a las oportunidades asociadas al Cambio Climático. Para cada uno de los Riesgos y oportunidades relacionados con el clima considerados en el análisis, se han valorado los impactos en plazos asociados a cada uno de ellos, que se espera se materialicen de forma significativa. La valoración se ha realizado considerando el impacto en 4 marcos temporales:

- Actual (0-2 años :2022-2024)
- Corto plazo (3 - 8 años: 2025-2030)
- Medio plazo (9 - 28 años: 2031-2050)
- A largo plazo (> 29 años: más allá de 2050)

Este análisis incluye la evaluación del potencial impacto financiero que estos Riesgos y oportunidades podrían causar al grupo y el efecto que podrían tener en su negocio, estrategia y planificación financiera. El ejercicio se ha realizado sobre aquellos países donde Grupo Día tiene presencia: España, Portugal, Argentina y Brasil.La definición del universo de Riesgos incluidos en el análisis tuvo en cuenta el IPCC AR6 en lo que respecta a los factores generadores de Riesgos climáticos: "Factor principal del impacto climático" y "Factor secundario del impacto climático". Además, también se han tenido en cuenta las tipologías de Riesgos climáticos definidas por la TCFD: Riesgos físicos (agudos y crónicos) y Riesgos de transición (políticos y jurídicos, tecnológicos, de mercado y de reputación).Como resultado, los Riesgos analizados se pueden ver en la siguiente tabla:

Categorías de riesgos climáticos de impacto negativo sobre la empresa evaluados y escala temporal. Incluye toda la cadena de valor.

Categoría	Racional	Horizonte	Medidas de control y gestión
Riesgo de transición: regulación emergente	Desarrollo de nueva legislación en relación con la gestión de residuos que impone nuevos requisitos operativos y de gestión que pueden suponer un coste de adaptación significativo.	Corto plazo (0-5 años)	Grupo DIA previene el impacto de las modificaciones en la legislación de residuos y el incremento de las tasas de vertido mediante el uso de alternativas al depósito de residuos en vertederos, optando por su valoración a través de la reutilización y el reciclaje.
Riesgo de transición: reputacional y de mercado.	La estrategia corporativa respecto al cambio climático puede influenciar las decisiones de inversores y clientes y tener un impacto potencial sobre el valor de la acción, el volumen de ventas y la reputación del Grupo.	Corto plazo (0-5 años)	Grupo Día dispone un Plan de Sostenibilidad, que mantiene actualizado, recogiendo los aspectos más relevantes para cada grupo de interés y para el medioambiente.
Riesgo material: físico agudo	La productividad de los proveedores puede verse afectada, cualitativa y cuantitativamente, por fenómenos meteorológicos extremos (inundaciones, sequías a gran escala, etc.).	Medio plazo (5-15 años)	La sostenibilidad en la cadena de suministro es uno de los pilares del nuevo Plan Estratégico 2024-2025.
Riesgo material: físico crónico	La productividad de la cadena de suministro no solo puede verse afectada por riesgos agudos, si no también crónicos, por ejemplo la producción ganadera estará influenciada por el incremento de temperaturas y la reducción del agua disponible. Por otra parte la acidificación de los océanos es una fuente de estrés para poblaciones acuáticas, afectando a los actuales patrones de pesca	Corto plazo (0-5 años)	Grupo Día, cuenta con la certificación "Wellfair-Bienestar Animal", de aplicación general a referencias de libre servicio de carnes no elaboradas (vacuno, porcino y ave), el 100% de las referencias de huevos y algunos lácteos. Respecto a la pesca, el grupo trabaja con iniciativas de pesca sostenible, siendo miembro colaborador de "Sustainable Fisheries Partnership" (SFP), con quien evalúa el riesgo del surtido de los productos del mar. Para lo que en España se apoya en "Metrix" (solución de seguimiento, monitorización y evaluación del desempeño del abastecimiento de productos del mar) en la que colabora junto con sus proveedores. Adicionalmente cuenta con los certificados MSC y ASC.
Riesgo material: físico crónico	El aumento de las temperaturas medias en las zonas donde opera Dia podría suponer un riesgo derivado del incremento directo de los costes de funcionamiento provocado por los sistemas de refrigeración y climatización de las instalaciones para garantizar tanto la cadena de frío y la seguridad de los productos, como el confort térmico de empleados y clientes.	Corto plazo (0-5 años)/ Largo plazo (50-100 años)	Grupo Dia lucha contra la subida de temperaturas a través de la eficiencia energética de las instalaciones y equipamientos, realizando un seguimiento continuo de las innovaciones tecnológicas aplicables. En este sentido, se han realizado inversiones en eficiencia energética con la sustitución de sistemas de climatización y refrigeración por equipos más eficientes energéticamente, así como la instalación de equipos de telegestión que en su conjunto reducen el consumo eléctrico y por tanto la emisión de gases efecto invernadero , para combatir no sólo el incremento de la temperatura media a corto plazo (que deriva en una necesidad de mayor consumo energético), sino también para contribuir a que el escenario de muy bajas emisiones a largo plazo (SSP1-1.9) contemplado en el "Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, Assessment Report 6" (IPCC AR6) pueda ser realizable.

Categoría	Racional	Horizonte	Medidas de control y gestión
Riesgo material: físico crónico	Los impactos del cambio climático no se distribuyen equitativamente. Las áreas más propensas serán: comunidades en las que los medios de vida de las personas están directamente vinculados al medio ambiente, a través de la agricultura, la pesca o el turismo, así como las comunidades que carecen de recursos, tanto físicos como financieros	Medio plazo (5-15 años)	Uno de los pilares del Plan Estratégico de Sostenibilidad, es el "Acceso a una alimentación saludable", disponiendo de programas como "Lucha contra los desiertos nutricionales", donde se ha llevado acabo un proyecto de reparto en zonas rurales, así como una colaboración con la Universidad de Zaragoza para avanzar en el conocimiento de las barreras que dificultan el acceso a una dieta saludable en las zonas con baja densidad de población.
Riesgo material: físico crónico	Reducción de la disponibilidad de agua. Si bien el consumo de agua no es material para Grupo Día, ya que solamente se usa para la limpieza de las instalaciones, sí que podría verse afectado por la disponibilidad e agua potable en las ciudades o los cortes de suministro	Corto plazo (0-5 años)	Grupo Día cuenta con medidas para el ahorro en el consumo de agua, así como la instalación de dispositivos de bajo caudal en la renovación de toda su red de tiendas.

9

Buen gobierno y compromiso con los más altos estándares éticos

BUEN GOBIERNO Y COMPROMISO CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES ÉTICOS

Grupo Dia cuenta con un sistema de gobierno corporativo que tiene como objetivo garantizar no solo el logro de las metas establecidas y el crecimiento del Grupo sino también un adecuado clima de control y cumplimiento de las regulaciones tanto internas como externas.

La normativa interna de la empresa se ajusta a la Ley de Sociedades de Capital, a las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y a las mejores prácticas de las empresas cotizadas. Las piezas normativas más importantes a este respecto son los Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta General de Accionistas, el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores, el Código Ético y las políticas corporativas.

Con el objetivo de avanzar en materia de gobierno corporativo, y sin perjuicio de lo que ya recoge específicamente el Reglamento del Consejo de Administración (disponible en www.diacorporate.com), el Grupo cuenta con una política específica sobre Gestión de Conflicto de Intereses y Operaciones Vinculadas que recoge la normativa aplicable en esta materia, apostando claramente por la transparencia, la independencia y la orientación al cumplimiento del mejor estándar de buen gobierno corporativo.

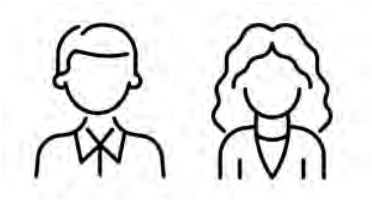
9.1 Composición y estructura del Consejo de Administración

El Consejo de Administración, conforme a su reglamento y a través de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, vela para que los procedimientos de selección de los consejeros fomenten la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. Los nombramientos propuestos siempre se basan en un análisis previo de las necesidades del Consejo, de modo que cada miembro sea un profesional con un claro perfil ejecutivo y una amplia experiencia en negocios relacionados con la venta minorista y los bienes de consumo.

La trayectoria profesional de los miembros del Consejo de Administración se puede consultar en la web corporativa de Dia, así como los cambios en la composición durante el año de reporte, que se pueden consultar en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC). En líneas generales, su objetivo es crear una cultura de liderazgo centrada principalmente en la responsabilidad, la ética, la orientación al desempeño y el debido sentimiento de compromiso.

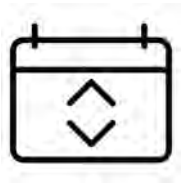
A 31 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración tenía la siguiente composición:

Consejeros y Presidente



Distribución por género

2023	2022
5 Hombres	5 Hombres
2 Mujeres	2 Mujeres



Distribución por edad

2023	2022
1 30-50 años	1 30-50 años
6 >50 años	6 >50 años

Distribución por categoría

2023	2022
1 externos dominicales	2 externos dominicales
4 independientes	4 independientes
2 otros externos	1 otros externos

Retribución de los consejeros

De acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital y con la normativa interna del Grupo, los miembros del Consejo de Administración perciben, en su condición de consejeros, una retribución determinada por la Junta General de Accionistas mediante una Política de Remuneraciones, que se somete a su revisión/aprobación al menos cada tres años (la última fue aprobada el 7 de junio de 2022 en la Junta General de Accionistas Extraordinaria y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025).

La retribución de los consejeros correspondiente a cada ejercicio, que se explica detalladamente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, se compone de una asignación fija en metálico y una retribución diferida en acciones.

El objetivo de la Política de Remuneraciones de Consejeros es contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo del Grupo y está basada, entre otros, en los principios de compromiso y atracción y retención de talento, transparencia, equidad externa e interna y promoción de la creación de valor para el Grupo y sus accionistas a largo plazo. Señalar que los consejeros dominicales no tienen retribución como consejeros.

Remuneraciones medias pagadas (miles de euros) (405-2)

	2023		2022	
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Remuneración media de Consejeros	113,7	147,8	130	109

Tabla 15a. Remuneraciones medias pagadas a los consejeros por todos los conceptos retributivos, considerando en el cálculo de las remuneraciones medias el tiempo real que ha ejercido cada uno como consejero durante 2023, en miles de euros. Puesto que los consejeros dominicales no reciben ninguna retribución por su labor en el Consejo, no se han tenido en cuenta para el cálculo de las remuneraciones medias. Asimismo, señalar que las Comisiones dependientes del Consejo tienen presidencia rotativa, en 2022 fue presidida por un hombre y en 2023 estuvieron presididas por mujeres, de ahí las diferencias en remuneraciones. Más información al respecto en la nota 22 de las Cuentas Anuales Consolidadas y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023.

Remuneraciones medias pagadas (miles de euros) (405-2)

	2023		2022	
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Remuneración media de la Alta Dirección	762	340	580	428

Tablas 15b. Remuneraciones medias pagadas a la Alta Dirección por todos los conceptos retributivos, considerando en el cálculo de las remuneraciones medias el tiempo real que ha ejercido cada uno durante 2023, en miles de euros. La diferencia entre las remuneraciones medias de mujeres y hombres se explica en gran medida porque los CEOs de Global, España, Brasil y Argentina, que son hombres, reciben una remuneración superior debido a su posición y no a su género.

Comisiones del Consejo

El Consejo tiene dos comisiones que se rigen por los Estatutos del Grupo, el Reglamento del Consejo de Administración y el reglamento específico de su comisión, en el caso de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. A 31 de diciembre de 2023 las comisiones del Consejo tenían la siguiente composición:

Comisión de Auditoría y Cumplimiento

Presidente

- **Doña Gloria Hernández** (consejera independiente)

Vocales

- **Don Sergio Ferreira Dias** (otro consejero externo)
- **Don José Wahnon Levy** (consejero independiente)

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Presidenta

- **Doña Luisa Delgado** (consejera independiente)

Vocales

- **Don Vicente Trius** (consejero independiente)
- **Don Marcelo Maia** (consejero externo)

9.2. Modelo de gobierno de supervisión y control

Grupo Dia cuenta con un modelo de supervisión y control basado en el modelo de las tres líneas de defensa. La primera línea tiene que ver con aquellas funciones encargadas de la operativa del día a día, responsables de establecer los controles que mitigan los riesgos asociados al negocio. La segunda línea la representan las funciones de control interno, gestión de riesgos y cumplimiento y ética, que evalúan, supervisan y garantizan que los controles implantados por la primera línea son efectivos, que los riesgos identificados están correctamente gestionados y el cumplimiento efectivo de las normativas.

Por último, una tercera línea es la que ejerce auditoría interna, que ofrece un aseguramiento independiente sobre la efectividad y el buen funcionamiento de los procesos del Grupo.

La segunda línea de este modelo de supervisión y control recae en dos comités conformados por los máximos responsables ejecutivos, que vigilan que la consecución de los objetivos empresariales se lleve a cabo en línea con los valores acordados y la normativa aplicable. Estos comités informan regularmente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del Consejo de Administración.

9.2.1. Comité de Gestión de Riesgos y Control Interno

Tiene como objetivo la toma de decisiones y propuestas a la alta dirección sobre el sistema de gestión integral de riesgos, asegurando su funcionamiento y debido cumplimiento, promoviendo y actualizando las normas internas que lo regulan, así como poniendo en marcha las herramientas y procedimientos necesarios para identificar, prevenir, minimizar y gestionar los riesgos vinculados a todas las áreas de actividad, asegurando la consecución de los objetivos empresariales de una forma sostenida en el tiempo. Este Comité está constituido por los máximos responsables de las áreas de negocio y corporativas, además del propio responsable de control interno y gestión de riesgos.

El Comité asume las siguientes responsabilidades:

- Asegurar el buen funcionamiento del sistema de gestión de riesgos (permite identificar, medir, controlar, gestionar e informar los posibles riesgos más importantes que afectan al Grupo).
- Velar porque los riesgos identificados sean correctamente mitigados o gestionados.
- Garantizar que los riesgos emergentes se identifican, analizan, evalúan, controlan e informan adecuadamente.
- Promover la efectividad del sistema de control interno y desarrollar y actualizar las normas internas que lo regulan. Si se considera que el entorno de control ejercido no es suficiente, se propone si es necesario nuevos controles asociados a cada proceso. Estos controles pueden suponer la segregación de responsabilidades, la elaboración e implementación de determinadas políticas o procedimientos o el control independiente de la ejecución de ciertas actividades, por nombrar algunos.

El Grupo define el riesgo como cualquier contingencia interna o externa que, de materializarse, impediría o dificultaría el cumplimiento de los objetivos marcados por la organización. Por tanto, considera que un riesgo surge como consecuencia de la pérdida de oportunidades y/o pérdida de fortalezas, así como de la materialización de una amenaza y/o incremento de una debilidad.

Para su mitigación y control, Grupo Dia cuenta con un sistema integral de gestión de riesgos (SIGR) que incluye tanto la valoración de riesgos inherentes como la evaluación de controles, medidas mitigantes y planes de acción que controlan cada uno de los riesgos identificados, tanto financieros, como no financieros. El sistema está basado en el "Enterprise Risk Management - Integrating with Strategy and Performance", publicado por el Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

En cuanto a la metodología seguida por el sistema, se parte de un catálogo de riesgos donde se evalúan e identifican periódicamente aquellos más relevantes a nivel corporativo, garantizando que se revisen al menos una vez al año. Este catálogo, que siempre puede incorporar nuevos riesgos emergentes según estos se identifiquen, divide los riesgos en cinco categorías: financieros, operacionales, estratégicos, de cumplimiento y reputacionales.

A partir de este catálogo y en función de si el riesgo aplica a una unidad de negocio en concreto o al Grupo, se lleva a cabo la valoración con cada uno de los responsables según corresponda.

Como resultado del proceso, se obtiene un mapa de riesgos de cada unidad de negocio, que posteriormente se agrupan/agregan en un mapa de riesgos de Grupo. la gestión de riesgos está digitalizada en el sistema de SAP GRC Risk Management.

Dia ha considerado su aplicación a todas sus actividades en los siguientes niveles:

- Ejecución de la estrategia.
- Consecución de los objetivos de negocio.
- Correcta realización de las operaciones.

> Dia define el riesgo como cualquier contingencia interna o externa que, de materializarse, impediría o dificultaría el cumplimiento de los objetivos marcados por la organización

Durante 2023 se ha supervisado el grado de implantación de los planes de acción identificados en el periodo anterior y que mejoran la gestión de los riesgos del mapa actual.

También se ha realizado un testeo de todos los controles asociados a los mapas de riesgos de cada unidad de negocio y del global del Grupo, obteniéndose unos resultados positivos acerca de la efectividad de los mismos, por lo que se concluye que el entorno de control es razonable.

Por último, se ha actualizado la Política Corporativa de Riesgos Empresariales de Grupo Dia, aprobada por el Consejo de Administración, comunicada internamente a todos los empleados y publicada en la web corporativa del Grupo.

En relación con el **sistema normativo**, Grupo Dia cuenta con distintos instrumentos que han sido convenientemente documentados y difundidos a lo largo de la organización y, si corresponde, también en su cadena de valor:

- **Código Ético:** base del sistema normativo y de valores de la empresa.
- **Políticas corporativas[19]:** establecen los principios generales que deben regir en todo ámbito del Grupo, siguiendo las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Son aprobadas, cuando procede, por el Consejo de Administración.
- **Normas de obligado cumplimiento (NOC):** regulan aspectos de alto impacto y criticidad para el Grupo y detallan los controles clave y requerimientos de actuación en un proceso o ámbito. Este tipo de normas fueron desarrolladas en 2020 por mandato de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y son aprobadas por el Comité de Riesgos y Control Interno, realizándose actualizaciones cuando se estima procedente.
- **Normativa interna específica de Grupo y países:** constituyen el conjunto de normas, procedimientos y manuales que rigen el funcionamiento de las áreas en cada país donde la empresa está presente.

Para llevar a cabo la función de control interno existen, además, sistemas de controles específicos que componen principalmente los siguientes **modelos de control implantados**:

- **Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF):** Con el fin de establecer un marco de referencia de principios y buenas prácticas, y contribuir a mejorar la transparencia de la información, Dia cuenta con un sistema de control interno donde la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión operan de forma conjunta con el objetivo de prevenir, detectar, compensar, mitigar o corregir errores, con impacto material, o fraudes en la información financiera.
- **Modelo de Prevención de Delitos Penales (España):** Con el objeto de evaluar a qué delitos está más expuesto Dia como consecuencia directa del desarrollo de su actividad, se evalúa el riesgo de cada delito identificado como potencialmente aplicable al Grupo y se lleva a cabo posteriormente el análisis y valoración de los controles (generales o transversales, y específicos) establecidos.
- **Modelo de Antifraude:** Grupo Dia dispone de un programa antifraude y de lucha contra la corrupción, por el que se identifican y evalúan este tipo de riesgos en relación a su actividad, así como al entorno de control para la prevención y detección de la comisión de prácticas corruptas y fraudulentas.
- **Sistema de Control Interno de la Información No Financiera (SCIINF):** con el objetivo de reforzar la fiabilidad de la información no financiera reportada, se está rediseñando el sistema de control interno, de manera que se identifiquen y se documenten los riesgos específicos y las actividades de control conforme a la nueva normativa CSRD, y se permita una supervisión de la efectividad del mismo de forma periódica.

[19] Aquellas políticas que por Ley, los Estatutos del Grupo o recomendación del Código de Buen Gobierno sean competencia indelegable del Consejo de Administración están disponibles en www.diacorporate.com.

9.2.2. Comité Ético

El Grupo Dia tiene un Comité Ético de Grupo y Comités Éticos por cada país. El Comité Ético de Grupo está compuesto por los responsables de cumplimiento normativo y de recursos humanos. Estos comités tienen como objetivo principal impulsar una cultura ética y de integridad dentro de la organización así como gestionar las consultas y denuncias recibidas. El Consejo de Administración recibe un informe trimestral del Comité Ético del Grupo y es responsable de evaluar su efectividad y emitir las modificaciones que considere apropiadas para lograr los objetivos deseados, a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

El Código Ético constituye la piedra angular no sólo del programa ético y de cumplimiento, sino también los cimientos a partir de los cuales se desarrollan el resto de políticas y normas internas que rigen la empresa. Este Código, que formaliza el modelo de ética del Grupo y las pautas de comportamiento de obligado cumplimiento para todos los empleados, directivos y administradores del Grupo, incluyendo a la sociedad matriz y a todas sus filiales, fue actualizado en 2021 para asegurar el completo alineamiento de los principios éticos a los valores y a la cultura del Grupo Dia. Acompañando a este Código, existe un canal ético ("Línea Ética") habilitado tanto para el personal de Dia como para cualquier tercero externo que permite hacer llegar consultas o denuncias sobre irregularidades. Este canal es una herramienta facilitada por un proveedor externo y gestionado internamente por el área de Cumplimiento Normativo a nivel Grupo, garantizando la confidencialidad e indemnidad del denunciante en todo momento, así como la trazabilidad de todas las denuncias y la imposibilidad de ser modificadas o alteradas manualmente.

Los proveedores, franquiciados y contratistas están informados sobre la existencia del Código Ético así como de la del Canal Ético y el Canal de Denuncias, teniéndolos a su disposición con las mismas garantías que cualquier empleado.

En el caso de la gestión del **Canal de Denuncias,** el Comité Ético cuenta con un procedimiento de actuación que comienza con la apertura de un expediente donde se comprobará la veracidad y la exactitud de la información contenida en la denuncia.

A estos efectos, se comenzará una audiencia a todos los afectados y testigos y el Comité practicará cuantas diligencias de investigación estime necesarias para esclarecer la problemática a través de un informe final con recomendaciones y su posterior comunicación.

- Durante 2023 se han recibido 1.277 comunicaciones admitidas a trámite a través del Canal Ético (1.295 en 2022) de las cuales 656 son denuncias relacionadas con algún incumplimiento ético (741 el año anterior) y 33 son consultas (38 el año anterior).

- Tras la investigación de las denuncias recibidas durante 2023 (así como de 80 que permanecían abiertas a cierre de 2022), cabe señalar que de las 674 cerradas en 2023 (661 en 2022), 456 (484 en 2022) se han desestimado por considerarse que no existían indicios de incumplimiento ético o por ausencia de información suficiente para la investigación y 218 han sido confirmadas (177 en 2022).

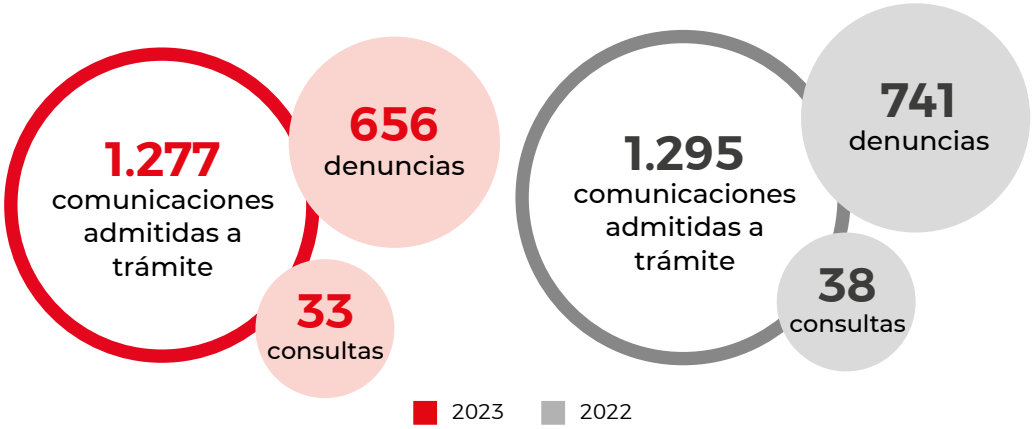
- Dentro de las denuncias confirmadas tras las investigaciones, señalar que:

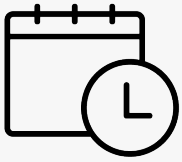
  - Denuncias confirmadas por corrupción: No se han confirmado denuncias por corrupción (tampoco se confirmaron casos en 2022).

  - Denuncias confirmadas por discriminación o acoso: se han producido 4 casos (en 5 comunicaciones) que han supuesto la salida del Grupo de las personas denunciadas. En 2022 hubo 1 caso confirmado por discriminación y 8 casos de acoso que supusieron la salida del Grupo de las personas denunciadas (algunas de las denuncias versaban sobre los mismos hechos).

- Otra de las prioridades para lograr una mejora de la gestión ética del Grupo y una mayor confianza por parte de colaboradores y el resto de grupos de interés es conseguir una mayor agilidad en la gestión de las denuncias que llegan a través de la línea ética. En 2023, el tiempo promedio de resolución ha sido de 53,16 días a nivel de Grupo (59 días en 2022).

Datos Canal Ético: Comunicaciones recibidas, denuncias y consultas





Tiempo promedio de resolución de las denuncias

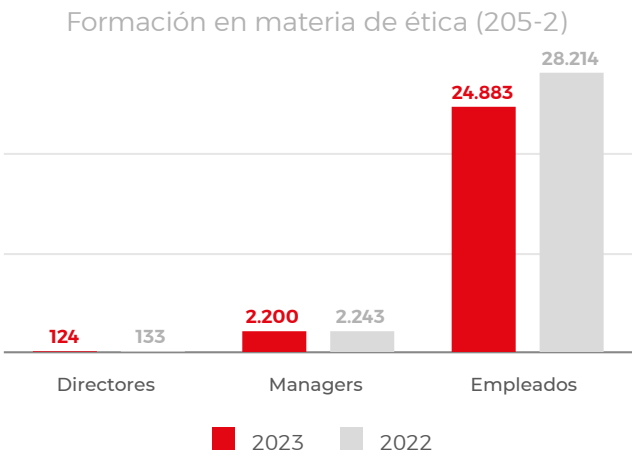
2023	2022
53 días	59 días

Formación en materia de cumplimiento normativo y ética

Por último, el compromiso de la organización con la ética se ha traducido en 2023 en una nueva inversión en formación, que completa el esfuerzo ya realizado en los años precedentes. Cabe destacar que los programas formativos en materia de ética y cumplimiento tienen como objetivo sensibilizar y formar a los empleados de todos los países en los que opera Dia, para que compartan los mismos valores, la misma cultura ética y de integridad, y se puedan prevenir y mitigar dichos comportamientos no éticos. Por ello se desarrollan siempre de manera homogénea y armonizada para todos ellos. El Grupo trabaja en la identificación de canales de formación efectivos para la red de tiendas que permitan mejorar las tasas de estas formaciones en todos los países del Grupo.

En lo que a los Consejeros se refiere, todos cuentan con perfiles con conocimiento y amplia experiencia en formaciones en políticas de ética. En este sentido, a los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento se les entregó documentación por escrito de los contenidos formativos de la formación realizada en materia de ética.

Además, el apoyo y seguimiento desde el Consejo de Administración es prioritario y como ejemplo, dentro de los objetivos estratégicos del Grupo se ha incluido la formación continua en materia de Cumplimiento Normativo a todas las categorías profesionales.



Total 2023
27.207

Total 2022
30.590

Como parte del objetivo de impulsar una cultura ética, Grupo Dia cuenta con la división de Cumplimiento Normativo, que tiene como meta el identificar, asesorar, controlar y reportar los riesgos de incumplimiento de las disposiciones legales aplicables. Para responder a estos riesgos de incumplimiento, además de la existencia de una Política de Cumplimiento Normativo que define los principios en esta materia y las bases de funcionamiento, cabe resaltar la existencia de las siguientes políticas relacionadas:

- La Política de Gestión de Conflicto de Intereses y Operaciones Vinculadas, que tiene por objeto establecer y regular el procedimiento aplicable respecto de aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de Dia o de las sociedades del Grupo y el interés personal de los miembros de los órganos de administración y sus representantes.

- La Política sobre Sanciones Internacionales, que tiene por objeto establecer un marco reglamentario a este respecto, para todas las operaciones en las que Grupo Dia pueda estar involucrado a través del desempeño de sus actividades comerciales, y establecer un procedimiento de autorización que permita al Grupo mantener el control de todas las relaciones establecidas con terceros. Para la aplicación de esta política se dispone desde 2021 de una herramienta que valida de manera centralizada a los proveedores antes del comienzo de cualquier relación comercial.

Asimismo, como ya se ha mencionado, cabe destacar que Grupo Dia cuenta con un **Programa Antifraude y Anticorrupción**, que identifica y evalúa estos riesgos en cada una de las jurisdicciones en las que opera, asignando un responsable a cada una de ellas. Los riesgos identificados por este programa comprenden soborno, pagos de facilitación, blanqueo de capitales[20], conflictos de interés, alteración de la competencia de mercado, financiación de partidos políticos, sus candidatos o sus fundaciones, o tráfico de influencias[21]. Como medidas para evitar o minimizar estos riesgos, se dispone de sistemas de control establecidos, entre los que se encuentran la **Política para la Prevención de Delitos y Anticorrupción, la Política Antisoborno, la Política de Regalos, el Código Ético** o normativa específica que regula los precios de compra y venta y la gestión de contratos o la normativa relativa a la segregación de funciones.

De manera adicional, señalar que Dia España ha actualizado su **Modelo de Prevención de Delitos**, que identifica y evalúa el riesgo de comisión de los delitos que podrían dar lugar a responsabilidad penal para la persona jurídica, así como las normas, procedimientos y controles correspondientes para evitar que se puedan llegar a cometer esos delitos.

[20] En términos de blanqueo de capitales, dado que Dia no está incluida en el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley 10/2010, no se ha elaborado una política específica de prevención del blanqueo de capitales dentro del Programa Antifraude. Sin embargo, el Grupo tiene sistemas de control y restricción establecidos en sus procedimientos para gestionar aspectos relacionados con este asunto: los pagos a proveedores de mercancías y servicios pasan por plataformas de autorización y los pagos en efectivo están muy limitados dentro del Grupo (como regla general, los pagos en efectivo no están permitidos y, si son excepcionalmente necesarios, están debidamente registrados y documentados bajo los preceptivos controles). Al igual que el resto de riesgos relacionados con la prevención de delitos de los que podría ser responsable la entidad jurídica, se revisan y reportan periódicamente.

[21] Para los riesgos de corrupción y soborno cobran una relevancia especial las actividades relacionadas con la compras (cuanto menor es el proveedor, mayor es el riesgo) , así como con la expansión del negocio, es decir, compra, alquiler de locales y obras (donde se reconoce un mayor riesgo en aquellos casos en que existe la implicación de las administraciones públicas). A su vez, existe un factor de riesgo inherente mayor para las actividades llevadas a cabo en Argentina y Brasil, ya que el riesgo de corrupción y soborno es considerado más alto que en Europa.

9.2.3. Auditoría interna

La función de auditoría interna del Grupo Dia juega un papel fundamental en el buen gobierno de la empresa como actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la organización. Así, esta función ayuda a la organización a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Auditoría interna realiza su labor siguiendo estrictamente los elementos de cumplimiento obligatorio del Marco Internacional para la Práctica Profesional, "The Institute of Internal Auditors" incluidos:

- Los Principios Fundamentales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna,
- El Código de Ética,
- Las Normas,
- La Definición de Auditoría Interna.

El plan anual de auditoría del Grupo se elabora a partir del mapa de riesgos de la Compañía, considerando, entre otros, los riesgos más relevantes e identificando los procesos asociados a los mismos.

A través de las pruebas realizadas, se obtiene una opinión independiente sobre si los controles implantados en los procesos revisados son eficaces y eficientes para mitigar los riesgos. Los resultados de los trabajos realizados se comunican tanto a la Dirección de la empresa como a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de Grupo Dia. Adicionalmente, en complemento de la auditoría basada en riesgos, desde 2022, se está incluyendo dentro de la función de Auditoría Interna, la auditoría continua a través de la monitorización mensual de indicadores (Audit Monitoring Indicators) sobre ciertos aspectos claves

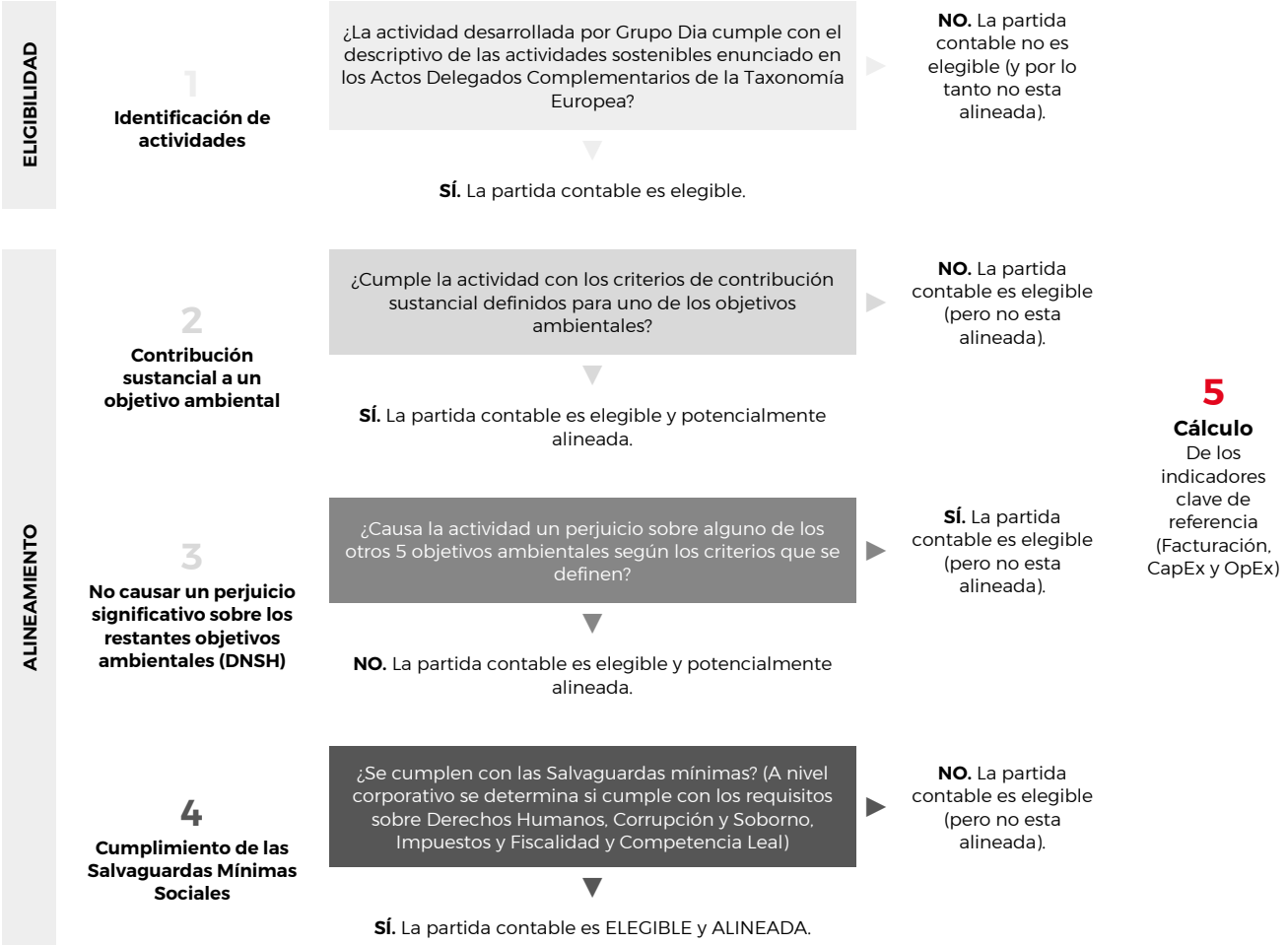
Al final del ejercicio 2023, se ha realizado por el Instituto de Auditores Internos de España una evaluación externa de calidad de la función de auditoría interna cuya calificación obtenida ha sido la más alta "Cumple generalmente".

10

Taxonomía

TAXONOMÍA

Con el propósito de que las compañías hagan pública la información que el mercado de capitales necesita para incorporar en su toma de decisiones criterios de sostenibilidad, los Reglamentos Delegados de la Taxonomía Europea obligan a las compañías a la realización de un análisis del grado de cumplimiento bajo dos criterios –elegibilidad y alineamiento– y reportar los resultados en sus Estados de Información No Financiera (futuros informes corporativos de sostenibilidad).



Para el reporte del ejercicio 2023 se establecía la obligación de divulgación de los indicadores clave de referencia en términos de elegibilidad, así como en términos de alineamiento, para los dos primeros objetivos publicados:

- Adaptación al Cambio Climático, y
- Mitigación del Cambio Climático.

También como novedad, se establecía la obligación de divulgación de los indicadores clave de referencia en términos de elegibilidad para los cuatro nuevos objetivos publicados:

- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos,
- Transición a una economía circular,
- Prevención y control de la contaminación,
- Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

Es por ello que Grupo Día durante el año 2023 ha procedido a revisar el ejercicio de elegibilidad del año anterior, profundizado en el análisis efectuado durante el ejercicio 2022 al tener en cuenta las nuevas actualizaciones, cambios legislativos y FAQs por lo que las actividades elegibles en el presente ejercicio responden a un criterio más preciso y homogéneo. Además, se ha llevado a cabo, por segunda vez, el ejercicio de alineamiento, realizando un análisis del cumplimiento de los criterios de contribución sustancial, del respeto por el principio "No Causar Daño Significativo" y del cumplimiento de las Salvaguardas Mínimas Sociales para los objetivos de Mitigación y Adaptación al cambio climático.

Ante ello, y de acuerdo con lo establecido en los Reglamentos Delegados, los Estados No Financieros consolidados deben presentar los siguientes indicadores clave de resultados:

- La proporción del volumen de negocios que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren ambientalmente sostenibles (facturación).
- La proporción del total del activo fijo (CapEx).
- La proporción de los gastos operativos relacionados con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren ambientalmente sostenibles (OpEx).

En la aplicación y cálculo de estos indicadores, se ha considerado la actividad de Grupo Día de conformidad con el perímetro incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas.

10.1 Identificación de las actividades elegibles

Para la evaluación de la elegibilidad de las actividades, dentro de los 6 objetivos medioambientales, se ha realizado un trabajo coordinado entre los equipos de infraestructuras, operaciones y finanzas.

Se han elaborado unos cuestionarios detallados y específicos, en los que se contemplan para cada uno de los 6 objetivos medioambientales, todas las posibles actividades elegibles de Grupo Día. En ellos, se han planteado cuestiones adaptadas a cada actividad de la Taxonomía y a la situación particular de Grupo Día, con el objetivo de indagar acerca de los proyectos que se han llevado a cabo en la compañía, así como de obtener el importe relacionado con cada uno de ellos y su relación las dichas actividades. Para la resolución de estas cuestiones, se ha involucrado principalmente al personal técnico, y en caso necesario, a las demás áreas correspondientes.

Una vez obtenidas todas las respuestas, el equipo de finanzas procede a su análisis, definiendo aquellas actividades elegibles, e involucrando a contabilidad, para identificar aquellos proyectos definidos por los técnicos con las cuentas contables o altas de activo correspondientes, existiendo en todo momento trazabilidad entre los importes de cada actividad elegible y las cuentas anuales.

Las actividades identificadas como elegibles para los objetivos de mitigación, adaptación al cambio climático o economía circular en el ejercicio 2023 son las siguientes:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE TAXONOMÍA	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD DIA
Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	6,5	Adquisición, financiación, alquiler, leasing y explotación de vehículos clasificados en las categorías M1y N1 o en la categoría L.	Renovación de la flota de coches corporativa hacia modelos más eficientes y modernos.
Renovación de edificios existente	7,2/3.2	Obras de construcción e ingeniería civil o preparación de tales obras.	Renovación de almacenes y tiendas.
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	Medidas individuales de renovación que consisten en la instalación, el mantenimiento o la reparación de equipos de eficiencia energética.	Renovación de equipos de frío, refrigeración y climatización más eficientes y con gases refrigerantes con menor PCA (GWP); proyectos de renovación por LED con el objetivo de reducir el consumo eléctrico.
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	7.5	Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios.	Renovación de los sistemas de refrigeración y control en tiendas y almacenes para mejorar la eficiencia energética
Adquisición y propiedad de edificios	7.7*	La actividad consiste en la adquisición de bienes raíces (edificios, terrenos u otros bienes inmuebles etc) y ejercicio de los derechos de propiedad de esos bienes.	Compra de una tienda en Día Portugal.

*Actividad adicional identificada en el análisis de elegibilidad 2023

Derivado de la reevaluación del criterio definido en el ejercicio 2022 se ha suprimido la elegibilidad de la actividad 6.6 transporte de mercancías por carretera para el Grupo Dia. En 2023 se ha identificado que esta actividad es más propia de la contratación de servicios de transporte de mercancía, y no de un alquiler a corto plazo como se consideró en 2022, habiéndose excluido por ello de este apartado y su efecto comparativo.

En relación a los nuevos objetivos de aplicación en el ejercicio 2023, establecidos en el Reglamento 2023/2486, tras el análisis de los criterios técnicos y de su aplicación a Grupo Día, se ha identificado la actividad 3.2 "Renovación de edificios existentes" que además de ser común para los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, también forma parte del objetivo "Economía Circular".

10.2 Identificación de las actividades que se ajustan a la taxonomía (alineamiento)

Tras identificar aquellas actividades elegibles, se elaboraron unos segundos cuestionarios individualizados para cada una de ellas, con los requisitos de alineamiento correspondientes. Estos cuestionarios se facilitaron a los equipos técnicos para responder a la información solicitada en relación a cada uno de los proyectos llevados a cabo relativos a dichas actividades. Una vez obtenidas las respuestas necesarias, el equipo de finanzas interpreta los resultados y clasifica las actividades que se ajustan a la taxonomía. Después de un análisis de idoneidad, se ha determinado que los esfuerzos e inversiones realizados, van destinados a la minimización y eliminación de los Gases Efecto Invernadero (GEI), con lo que se reportaran como alineadas en el objetivo de Mitigación del Cambio Climático si cumplen con los requisitos técnicos de dicho objetivo.

Posteriormente se procede a identificar la información financiera para el cálculo de los indicadores clave de volumen de negocio, CapEx y OpEx.

En base a este análisis, se concluye que ninguna de las actividades elegibles genera ingresos para la Compañía; por tanto, el indicador referencia relativo a facturación adquiere un valor del 0%.

En cuanto al CapEx, de acuerdo a los criterios de cálculo descritos por la Taxonomía, un 16% es elegible de acuerdo al acto delegado climático de mitigación, del cual el 0,2% se encuentra alineado.

En relación con el OpEx, se ha determinado que el 38% es elegible y no alineado lo que corresponde a 173.004 miles de euros con respecto a los 454.928 miles de euros del OpEx definido en el Reglamento de Taxonomía.

Indicador	Proporción de actividades económicas elegibles y alineadas	Proporción de actividades económicas elegibles y no alineadas	Proporción de actividades económicas no elegibles
Volumen de Negocio	-	-	100%
Gastos en capital (CapEx)	0,22 %	15,36 %	84,42 %
Gastos Operativos (OpEx)	-	0,73 %	99,27 %

10.2.1 Cumplimiento de los criterios de contribución sustancial

- Actividad 7.5 Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios: Los equipos instalados corresponden a equipos de domótica. Estos equipos forman parte de un sistema de control diseñado para la gestión eficiente del alumbrado, la climatización, las alarmas de seguridad, el control de potencia eléctrica y la gestión del propio sistema en los edificios en los que se ha instalado. Por lo tanto, el criterio de contribución sustancial quedaría cumplido de manera implícita, ya que el sistema de control corresponde a "Instalación, mantenimiento y reparación de sistemas de automatización y control de edificios, sistemas de gestión energética de edificios, sistemas de control de la iluminación y sistemas de gestión de la energía".
- Actividad 7.7 Adquisición y propiedad de edificio: El edificio adquirido en Dia Portugal tiene fecha de construcción anterior al 31.12.2020 y cuenta con un certificado de eficiencia energética con etiqueta A.

10.2.2. Cumplimiento de los criterios de no causar un perjuicio significativo a otros objetivos (DNSH)

Atendiendo al cumplimiento de los apéndices de aplicación requeridos para las actividades 7.5, y 7.7 al respecto, cabe destacar que la Grupo Día cumple con lo requerido en el Apéndice A disponiendo de un análisis de riesgos climáticos físicos y un plan de adaptación para los riesgos que se han identificado como materiales.

10.3 Análisis de salvaguardas mínimas

Estas son evaluadas a nivel corporativo y emergen como garantía para evitar que ingreso/inversión/gasto se considere sostenible si están generando un efecto negativo en términos sociales. Es decir, además de cumplir con una serie de criterios técnicos objetivos para cada una de las actividades de la Taxonomía (que en términos globales miden el desempeño ambiental), el alineamiento depende del cumplimiento a nivel corporativo de una serie de salvaguardas mínimas sociales recogidas en el art. 18 del Reglamento Delegado 2020/8529 en las que se identifican cuatro grandes bloques temáticos que se pueden ver en la siguiente tabla:

DERECHOS HUMANOS	
Requisitos	
1. ¿Se ha establecido un proceso de debida diligencia de acuerdo a las indicaciones de "United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights" (UNGPs) y "OECD Guidelines for Multinational Enterprises?	
Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
1. Adoptar e incorporar un compromiso con HRDD en las políticas y los procesos ("UNGP 16 y OECD Guide RBD DD step 1") HRDD: Human Resources Due Diligence.	Dia cuenta con una Política de Derechos Humanos, alineada con los principios recogidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE, y la Política Social de la OIT entre otros. En dicha Política se menciona su alineamiento con los principios requeridos: "El enfoque de Dia se basa fundamentalmente en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las principales leyes nacionales e internacionales. También se rige por el marco de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en relación a la forma en que el Grupo aborda su responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos asociados a sus operaciones".
2. Identificación y evaluación de impactos adversos, incluso a través del compromiso con las partes interesadas ("UNGP 17, 18 y OECD RBD DD Guide step 2")	1) Dia cuenta con un proceso de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos, con el cual identifica y gestiona los posibles riesgos ligados a la cadena de valor mediante un cuestionario que debe ser completado por todos los proveedores que trabajen con la empresa, pudiendo identificar así los riesgos de cada proveedor en base a sus respuestas. Para llevar a cabo este monitoreo, Dia trabaja con la plataforma Sedex, una plataforma de intercambio ético que posibilita la definición y el seguimiento de todo el programa de monitoreo de la cadena de suministro, siendo capaz de identificar el riesgo de vulneración de los derechos humanos a través de cuestionarios y auditorías proporcionadas por el proveedor. Para identificar y evaluar estos riesgos, en primer lugar, se definen los proveedores con mayor riesgo en base a distintos criterios (sector, ratio de mano de obra inmigrante, formalidad…). 2) Grupo Dia cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos (MPDD), cuyo objetivo es el control y la prevención de aquellas operaciones y/o actuaciones que puedan conllevar la responsabilidad penal de la persona jurídica o bien que puedan suponer la imposición de alguna de las penas accesorias previstas en el Código Penal. En este modelo se identifican los riesgos de imputación penal en cada área de negocio, y se establece una matrIz de riesgos de distinto tipo, entre ellos en materia de DDHH, así como las correspondientes normas y controles para mitigarlos. 3) La Política General de Recursos Humanos se articula a través de siete Ámbitos de actuación que guían el compromiso de Grupo Dia con la generación de empleo y la gestión de personas.
3. Tomar medidas para detener, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos ("UNGP 17, 19 y OECD Guía RBD DD step 3")	1) Dia cuenta con un proceso de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos, con el cual identifica y gestiona los posibles riesgos ligados a la cadena de valor mediante un cuestionario que debe ser completado por todos los proveedores que trabajen con Dia, pudiendo identificar así los riesgos de cada proveedor en base a sus respuestas. Para llevar a cabo este monitoreo, Dia trabaja con la plataforma Sedex, una plataforma de intercambio ético que posibilita la definición y el seguimiento de todo el programa de monitoreo de la cadena de suministro, siendo capaz de identificar el riesgo de vulneración de los derechos humanos a través de cuestionarios y auditorías proporcionadas al proveedor. Tras identificar el riesgo asociado a cada proveedor y aquellos con mayor riesgo, se define un umbral de riesgo tolerable y para aquellos proveedores por encima de ese umbral, se solicita una auditoría o se realizar el seguimiento oportuno para reducir ese riesgo identificado. 2) Grupo Dia cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos (MPDD), cuyo objetivo es el control y la prevención de aquellas operaciones y/o actuaciones que puedan conllevar la responsabilidad penal de la persona jurídica o bien que puedan suponer la imposición de alguna de las penas accesorias previstas en el Código Penal. En este modelo se identifican los riesgos de imputación penal en cada área de negocio, y se establece una matriz de riesgos de distinto tipo, entre ellos en materia de DDHH, así como las correspondientes normas y controles para mitigarlos. Posteriormente se lleva a cabo el análisis y valoración de los controles (generales o transversales, y específicos) establecidos y de las incidencias identificadas. 3) La Política General de Recursos Humanos se articula a través de siete Ámbitos de actuación que guían el compromiso de Grupo Dia con la generación de empleo y la gestión de personas.

4. Seguimiento de la implementación de estas acciones y sus resultados ("UNGP 17, 20 y OECD RBD DD Guide step 4")	1) Grupo Dia lleva a cabo una supervisión periódica de los sistemas de control interno implementados, elabora informes sobre la actuación del Órgano Responsable de Cumplimiento Penal y el funcionamiento del propio Modelo, con las recomendaciones y actualizaciones que se consideren adecuadas para su elevación al Consejo de Administración. Así mismo, se asegura de que el Órgano Responsable de Cumplimiento Penal dispone de los medios materiales y humanos necesarios para llevar a cabo de forma eficaz las funciones que tiene encomendadas. Se investigan las denuncias de presuntos actos y conductas irregulares, garantizando la confidencialidad del denunciante y los derechos de las personas investigadas, aplicando cuando corresponda, de forma justa, no discriminatoria y proporcional, las sanciones oportunas de acuerdo con la legislación aplicable. 2) Grupo Dia establece en el Plan de Sostenibilidad una serie de metas y compromisos en materia de satisfacción del cliente, de los empleados, de los franquiciados y de los proveedores, para los cuales desarrolla indicadores clave con medidas para detener, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos delegados al departamento correspondiente para su ejecución y seguimiento. En este mismo Plan de Sostenibilidad desarrolla el plan de acción para lograr cumplir con esos indicadores, definiendo medidas específicas. Cada año se divulga en un documento de reporte externo y auditado (el EINF) los resultados obtenidos.
5. Comunicación pública sobre el enfoque de HRDD y las medidas adoptadas para evitar y abordar los efectos adversos. ("UNGP 17, 21 y OECD RBD DD Guide step 5")	Grupo Dia publica en su página web todas sus políticas corporativas, quedando así al alcance de todos los grupos de interés. Entre ellas, la Política de Derechos Humanos y Laborales, donde se detalla que la empresa espera que los estándares laborales establecidos en el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético sean aplicados en toda la cadena de suministro. También se encuentran publicadas las Políticas anticorrupción y antisoborno. Además, el Grupo Dia imparte formación en Políticas anticorrupción y cumplimiento del Código Ético, entre otros aspectos relevantes para los empleados, incluidas en el plan de formación. En el EINF se publica el resultado de estas medidas y el grado de cumplimiento de los principales indicadores. Durante 2023 se ha impartido formación a los empleados acerca del Código Ético: "Respeto como Principio Ético del Código Ético".
6. Proveer o cooperar en la remediación, incluyendo el establecimiento de mecanismos de reclamación en los que las personas y los grupos pueden plantear inquietudes acerca de los impactos adversos ("UNGP 22, 29, 31 y OECD RBD DD Guía step 6")	Dia proporciona mecanismos de reclamación seguros para cualquier trabajador o tercero que desee denunciar cualquier posible incumplimiento. También pone especial énfasis en aquellas relaciones comerciales en las que la Compañía tiene la mayor responsabilidad e influencia, donde puede haber un mayor riesgo de vulneración de los derechos laborales fundamentales y donde la contribución de Dia pueda ser más significativa. Donde Dia no pueda resolver problemas complejos por sí sola, el Grupo trabajará junto con otros para impulsar un cambio transformador a mayor escala. También proporciona total transparencia mediante la implantación de canales internos adecuados que favorezcan la comunicación inmediata de posibles irregularidades, entre los que se encuentra el Canal de Denuncias.

Requisitos

2. ¿Existe alguna señal que demuestra que no se ha implementado adecuadamente este proceso y/o que ha cometido violaciones de derechos humanos?

Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
La empresa o la alta dirección ha sido condenada en firme en determinados tipos de causas judiciales. Estas incluyen: derecho laboral, derechos humanos, protección de datos, protección del consumidor, derecho humanitario y criminal.	No se han identificado condenas o causas judiciales.
OECD National Contact Point (NCP) ha aceptado un caso y la empresa se niega a comprometerse con la parte que lo ha iniciado, o el NCP demuestra que la empresa no está conforme con las pautas de la OECD	No se han identificado denuncias por parte de NCP.
The Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) ha asumido una denuncia contra la empresa y esta no ha respondido durante tres meses. En este caso se considerará no conforme durante dos años."	No se han identificado denuncias por parte de BHRRC.

CORRUPCIÓN

Requisitos

1. ¿Se cuentan con procesos para prevenir la corrupción como controles internos adecuados, ética y programas de cumplimiento, o medidas de prevención y detección de sobornos?

Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
Políticas, procesos, programas o medidas relacionados con la prevención de la corrupción	1) El Grupo Dia cuenta con una Política para la prevención de delitos y anticorrupción. Dicha política se encuentra publicada y al acceso de todos los empleados y grupos de interés. Tiene por objeto definir y establecer los principios de actuación y pautas de comportamiento que deben regir las actuaciones de los administradores/as y empleados/as del Grupo Dia en el ejercicio de sus funciones con respecto a la prevención, detección, investigación y remediación de cualquier práctica corrupta en el seno de la organización. Además el Grupo Dia dispone de un programa antifraude y de lucha contra la corrupción y programa de cumplimento normativo por los que se identifican y evalúan los riesgos de corrupción y fraude en atención a su actividad, así como al entorno de control para la prevención y detección de la comisión de prácticas corruptas y fraudulentas. 2) El MPDD implantado por Dia cuenta con riesgos y controles específicos en materia de corrupción, siendo algunos de estos riesgos "Delito de corrupción en los negocios ", "Delito de blanqueo de capitales", "Delito contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social ", "Delito de cohecho", etc. 3) El grupo cuenta con una Política Antisoborno, cuyo objetivo es establecer las normas de cumplimiento para la supervisión y salvaguarda de la posición de Dia ante el soborno; y establecer mecanismos eficaces de comunicación y concienciación entre las personas obligadas a fin de prevenir, detectar y reaccionar ante cuestiones de soborno. 4) El grupo también cuenta con un Comité de Gestión de Riesgos y Control Interno para la toma de decisiones y propuestas a la alta dirección sobre el sistema de gestión integral de riesgos, asegurando su funcionamiento y debido cumplimiento, promoviendo y actualizando las normas internas que lo regulan, así como poniendo en marcha las herramientas y procedimientos necesarios para identificar, prevenir, minimizar y gestionar los riesgos vinculados a todas las áreas de actividad, asegurando la consecución de los objetivos empresariales de una forma sostenida en el tiempo. Este comité asegura el buen funcionamiento del sistema de gestión de riesgos (permite identificar, medir, controlar, gestionar e informar los posibles riesgos más importantes que afectan al Grupo).

Requisitos

2. ¿Se esta libre condenas en firme por corrupción o soborno?

Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
Condenas en firme relacionadas con corrupción o soborno	Actualmente no se han identificado condenadas en firme por corrupción o soborno.

FISCALIDAD

Requisitos

1. ¿Se trata la gobernanza y el cumplimiento tributario como elementos importantes de supervisión y existen estrategias y procesos adecuados de gestión del riesgo fiscal como se describe en las directrices sobre impuestos de la OCDE para empresas multinacionales?

Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
Cumplir con el espíritu de las leyes y regulaciones tributarias si toma las medidas razonables para comprender cuál fue la intención del legislador e interpreta dichas normas teniendo en cuenta tal voluntad a la luz del texto legislativo y de los antecedentes legislativos contemporáneos	Grupo Dia ha suscrito el Código de Buenas Prácticas Tributarias con la Administración Tributaria Española, con el fin de fomentar la transparencia, buena fe y cooperación, incrementar la seguridad jurídica, reducir la litigiosidad y evitar conflictos. Se ha comprobado en la web oficial de la sede de Agencia Tributaria que Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. figura como una de las empresas adheridas a este código, colaborando de esta manera con las autoridades tributarias.
Cooperar con las autoridades tributarias y proporcionarles la información necesaria para asegurar una aplicación eficaz y equitativa de las leyes tributarias	Una de las buenas prácticas tributarias descritas en la Política Fiscal del Grupo consiste en facilitar a la Administración tributaria la información que ésta requiera de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos y en el menor plazo que sea razonablemente posible.

Los compromisos de las empresas en materia de cooperación, transparencia y cumplimiento tributario deben verse reflejados en los sistemas, las estructuras y las políticas de gestión de riesgos	1) Grupo Dia está comprometido con el cumplimiento de la normativa tributaria vigente. Cuenta con una Política Fiscal en la que se compromete a seguir, en el marco de su actividad, buenas prácticas tributarias que conduzcan a la reducción de riesgos fiscales significativos y a la prevención de aquellas conductas susceptibles de generarlos. En esta política, se desarrollan una serie de buenas prácticas, hacia las cuales el Grupo orienta su actividad. Algunas de estas practicas consisten en: - Desarrollo de la Política de Gestión de Riesgos y establecimiento de un sistema de control y gestión de riesgos fiscales con el fin de prevenir y minimizarlos. En esta Política se desarrolla el funcionamiento del Sistema de Gestión de Riesgos de principio a fin, desde la identificación de los riesgos, su valoración, la elaboración de una respuesta (controles y medidas de mitigación asociados a esos riesgos evaluados por el área de Control y Gestión de Riesgos), la supervisión, y finalmente el reporte. 2) Grupo Dia detalla también en su Código Ético que asume como propios los compromisos de buenas prácticas definidos por las autoridades tributarias. En este sentido, ha suscrito el Código de Buenas Prácticas Tributarias con la Administración Tributaria Española, con el fin de fomentar la transparencia, buena fe y cooperación, incrementar la seguridad jurídica, y reducir la litigiosidad y evitar conflictos.

Requisitos

2. ¿Se esta libre de condenas por violar leyes de competencia?

Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
Condenas en firme relacionadas con la evasión fiscal	Actualmente no se han identificado condenadas en firme relacionadas con la evasión fiscal.

COMPETENCIA JUSTA

Requisitos

1. ¿Se promueve la concienciación de los empleados sobre la importancia del cumplimiento de todas leyes y reglamentos de competencia aplicables y capacita a la alta dirección en relación con estos?

Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
Políticas relacionadas con la competencia	Grupo Dia se compromete a no incurrir en prácticas que puedan ser consideradas delictivas, anticompetitivas, engañosas o desleales, tal y como figura en el Código Ético: "Cumplimos con la normativa de libre competencia, y competimos de manera honorable y leal, sin incurrir en prácticas que pudieran ser consideradas delictivas, anticompetitivas, engañosas o desleales. La información acerca del mercado deberá haber sido obtenida de manera apropiada y no hacer uso de información confidencial sin autorización expresa, especialmente si es propiedad de otras organizaciones o empresas. Debemos poner especial cuidado para evitar violar secretos de empresa".
Sensibilización/ formación en la importancia del respeto a todas las leyes y regulaciones en materia de competencia.	Dicho Código Ético se encuentra publicado en la página web de Dia, estando al acceso de todos los trabajadores del grupo. Adicionalmente, en él se detalla que Grupo Dia promueve el conocimiento y cumplimiento de su normativa y políticas internas. Todos los empleados de Grupo Dia deben cumplir estrictamente con la normativa y políticas internas. Para ello, tienen disponible formación constante y reciben comunicaciones sobre las actualizaciones de dicha normativa y de las políticas internas, con el objetivo de tomar las mejores decisiones para la Compañía. Durante 2023 se ha impartido formación a los empleados acerca del Código Ético: "Respeto como Principio Ético del Código Ético".

Requisitos

2. ¿Se esta libre de condenas por violar leyes de competencia?

Aspectos a evaluar	Cumplimiento Día
Condenas en firme relacionadas con la violación de leyes de competencia	Actualmente no se han identificado condenadas en firme relacionadas con violar las leyes de competencia.

10.4 Política contable

Con el objetivo de evitar la doble contabilización, Grupo Día ha establecido las medidas de supervisión y control necesarias para asegurar la consistencia y fiabilidad desde el proceso de extracción y transformación de la información, hasta su cálculo y reporte final y con ello garantizar la integridad y trazabilidad de la información. Entre estas medidas destacan las comprobaciones de los subtotales, con el objetivo de garantizar que se esté incluyendo la totalidad de la información.

El cálculo de los indicadores se ha realizado siguiendo los mismos criterios contables que rigen la contabilidad financiera de Grupo Día. En este sentido, la principal fuente de información es la información contable, utilizada para cuentas anuales consolidadas y documentos técnicos sobre cada uno de los proyectos ejecutados durante el ejercicio en las distintas instalaciones del grupo.

A continuación, se describe la forma en que el volumen de negocio (facturación), las inversiones en activos fijos (CapEx) y los gastos operativos (OpEx) se determinaron y asignaron tanto al numerador como al denominador de cada indicador reportado.

Volumen de Negocio

El indicador clave referido al volumen de negocios se define en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 como la proporción de ingresos derivados de actividades que se ajustan a la taxonomía (numerador) sobre el total de los ingresos del grupo (denominador), con arreglo a la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 1, párrafo 82, letra a), adoptada por el Reglamento (CE) n.o 1126/2008 de la Comisión. El numerador de este indicador continúa siendo cero, puesto que el Grupo no cuenta con actividades generadoras de ingresos entre las descritas por el Reglamento de Taxonomía. La cantidad expuesta en el denominador, por tanto, corresponde a la que figura como Importe Neto de la Cifra de Negocios[22] en la cuenta de resultados consolidada de las Cuentas Anuales Consolidadas de 2023 de Grupo Día

Capex

El numerador del indicador correspondiente al CapEx se ha obtenido mediante la identificación de aquellas actividades elegibles que cumplen los requisitos de alineamiento a partir del detalle de altas de inmovilizado del ejercicio a máximo desglose, registradas de acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad (en adelante, "NIC") y de conformidad con los requerimientos descritos en la sección 1.1.2 del Anexo I del Acto Delegado 2021/2178 del 6 de julio de 2021.

A partir de las indicaciones de los técnicos encargados de cada proyecto de inversión identificado, se han identificado los activos correspondientes a cada uno de ellos, partiendo de la base contable, por lo que existe trazabilidad de todos los importes del numerador con las cuentas anuales.

Cada actividad incluida solo ha sido computada por un área de la Compañía, evitando así la doble contabilización de dichas inversiones. En el denominador se han incluido las adiciones a los activos tangibles e intangibles, antes de amortizaciones y posibles nuevas valoraciones, incluidas las resultantes de revalorizaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio 2023, con exclusión de los cambios del valor razonable. En caso de existir, también se hubieran incluido las adiciones a los activos tangibles e intangibles resultantes de combinaciones de negocios, cubriendo los costes que se contabilizan de acuerdo con NIC 16 Inmovilizado material y NIIF 16 Arrendamientos. De conformidad con nuestros estados financieros consolidados, el CapEx[23] total figura en las Notas 5, 6.2 y 7.1 de las Cuentas anuales Consolidadas 2023. La proporción obtenida en el indicador de CapEx elegible en el ejercicio 2023 ha sido del 16% en comparación con el 23% de 2022. Esta disminución es debida a que gran parte de los importes asociados a las actividades elegibles corresponden a proyectos iniciados en ejercicios anteriores, por lo que cada año se ejecuta la obra restante hasta finalizar con el proyecto (como la renovación de las tiendas, instalación de nuevos equipos o instalación del sistema de gestión de energía).

OpEx

En el caso del OpEx, el indicador representa la proporción de los gastos operativos especificados en el reglamento en actividades que se ajustan a la taxonomía (numerador) sobre el total del OpEx taxonómico (denominador), entendido como los costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material por Grupo DIA o un tercero a quien se subcontraten actividades y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos. La cantidad expresada en el denominador se refleja en la Nota 20.4 de las Cuentas Anuales Consolidadas 2023 de Grupo Dla En comparativa con el ejercicio 2022, el Opex[24] pasa de tener un porcentaje del 38% de elegibilidad a uno de 1%, La reducción se corresponde con la supresión de la actividad "6.6 transporte de mercancías por carretera", que se considera atiende más a la prestación de servicios por un tercero que a un alquiler a corto plazo de elementos de transporte como se consideró en 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, el importe de actividades elegibles + no elegibles (denominador) reportadas en las tablas de Taxonomía, este año no incluirán la partida de "transportes" presentes en la nota 20.4 de las Cuentas Anuales Consolidadas 2023, al no corresponder a arrendamientos a corto plazo. Se han mantenido las siguientes partidas de gastos de explotación: "reparación y mantenimiento", "alquileres inmobiliarios" y "alquileres mobiliarios".

10.5 Próximos pasos

Actualmente, Grupo Día está trabajando activamente en adaptar y mejorar sus sistemas, incorporando el análisis de la Taxonomía. Por ello ,se han iniciado proyectos para adaptar los procesos de la información financiera y de infraestructuras, incorporando campos relativos a la Taxonomía. El objetivo es contar con sistemas suficientemente dotados para identificar y clasificar esta información de manera más automatizada, incorporándolo a la realidad del día a día como una prioridad.

[22] Nota 19.1 Importe neto de la cifra de negocios de las actividades continuadas 5.720 m€ más 1.041m€ de actividades discontinuadas (Nota 13 de Cuentas Anuales Consolidadas)
[23] Nota 5, 6.2 y 7.1 CAPEX de las actividades continuadas (354.624 m€) más el importe de CAPEX de las actividades discontinuadas (24.903m€)
[24] Nota 20.4 Los importes considerados son los epígrafes de "Reparación y mantenimiento", "Alquileres inmobiliarios" y "Alquileres mobiliarios".

A

Anexos

ANEXO 1. Detalle Indicadores (negocios en desvinculación)

A lo largo del Estado de Información No Financiera y siguiendo los requerimientos de la Ley 11/2018, se proporciona información consolidada para el Grupo Dia (incluyendo en el perímetro los negocios sobre los que Grupo Dia ha tenido control operacional durante el ejercicio con el fin de informar sobre todos los aspectos e impactos del negocio). En este Anexo sin embargo, se muestra el detalle de los indicadores cuantitativos, segregando la información de aquellas operaciones que se han clasificado como discontinuadas en los estados financieros (Portugal y Clarel), para poder tener una mejor trazabilidad de la evolución en futuros reportes.

Grupo Dia en el mundo

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Nº de tiendas	1.452	3.956
Venta neta (millones de euros)	879,30	5.720,46

Alimentación accesible y al alcance de todos

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Nº de comunicaciones atendidas	59.274	700.582
Nº de reclamaciones y quejas	51.166	228.200

Seguridad alimentaria

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Nº de auditorias internas realizadas (Cadena de frío, Limpieza e higiene, Laboratorios internos, Auditoría de tienda)	591	5.209

Capital humano

Total empleados por género, edad y categoría profesional a 31 de diciembre

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Hombres	1.085	9.024
Mujeres	4.571	14.096
<30 años	1.217	5.994
30-50 años	3.040	14.197
>50 años	1.399	2.929
Directores	24	119
Managers	319	1.697
Empleados	5.313	21.304

Total empleados por tipos de contrato y tipo de jornada a 31 de diciembre

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Indefinidos	5.411	22.044
Temporales	245	1.076
Tiempo completo	3.435	19.390
Tiempo Parcial	2.221	3.730

Promedio anual de contratos por género (número)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Indefinidos Hombres	88	725
Indefinidos Mujeres	363	1.113
Temporales Hombres	2	27
Temporales Mujeres	18	62
Tiempo completo Hombres	83	719
Tiempo completo Mujeres	210	951
Tiempo parcial Hombres	9	59
Tiempo parcial Mujeres	189	271

Promedio anual de contratos por edad (número)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Indefinidos <30 años	90	442
Indefinidos 30-50 años	246	1.155
Indefinidos >50 años	115	241
Temporales <30 años	12	58
Temporales 30-50 años	7	29
Temporales >50 años	1	3
Tiempo completo <30 años	58	428
Tiempo completo 30-50 años	171	1.012
Tiempo completo >50 años	63	231
Tiempo parcial <30 años	54	109
Tiempo parcial 30-50 años	88	203
Tiempo parcial >50 años	56	19

Promedio anual de contratos por categoría profesional (número)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Indefinidos Directores	2	10
Indefinidos Managers	27	162
Indefinidos Empleados	422	1.666
Temporales Directores	—	—
Temporales Managers	—	1
Temporales Empleados	20	89
Tiempo completo Directores	2	10
Tiempo completo Managers	26	161
Tiempo completo Empleados	265	1.499
Tiempo parcial Directores	—	—
Tiempo parcial Managers	—	4
Tiempo parcial Empleados	198	327

Despidos por género

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Hombres	42	1.288
Mujeres	271	1.917

Despidos por rango de edad

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
<30 años	131	1.054
30-50 años	130	1.812
>50 años	52	339

Despidos por categoría profesional

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Directores	1	16
Managers	9	150
Empleados	303	3.039

Horas de formación por categoría profesional

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Horas de formación realizadas por los Directores	103	2.450
Horas de formación realizadas por los Managers	7.630	40.500
Horas de formación realizadas por los Empleados	26.693	247.899

Absentismo y principales indicadores de seguridad y salud

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Horas de absentismo en hombres	92.330	1.101.949
Número de accidentes en hombres	65	590
Número de accidentes graves en hombres	1	10
Enfermedades profesionales en hombres	—	3
Hombres fallecidos	—	—
Índice de frecuencia hombres	30,23	30,01
Índice de gravedad hombres	1,79	2,34

Absentismo y principales indicadores de seguridad y salud

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Horas de absentismo en mujeres	647.609	2.517.910
Número de accidentes en mujeres	211	565
Número de accidentes graves en mujeres	—	2
Enfermedades profesionales en mujeres	11	5
Mujeres fallecidas	—	—
Índice de frecuencia mujeres	26,58	18,98
Índice de gravedad mujeres	3,40	3,52

Empleados discapacitados

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
N° de hombres discapacitados	20	228
N° de mujeres discapacitadas	49	178

Remuneraciones medias por género (euros)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Hombres	19.946	19.644
Mujeres	16.813	16.629

Remuneraciones medias por edad (euros)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
<30 años	13.514	10.085
30-50 años	16.998	18.516
>50 años	20.875	26.458

Remuneraciones medias por categoría profesional (euros)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Director	149.368	239.389
Manager	35.963	37.776
Empleado	15.292	14.619

Brecha salarial (%)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Director	69,05	67,16
Manager	88,83	96,70
Empleado	103,44	101,46

Remuneraciones medias de la Alta Dirección por género (miles de euros)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023[25]	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)[22]
Hombres	367	881
Mujeres	343	338

Gestión fiscal

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Beneficios generados antes de impuestos (miles de euros)	(1.344)	(31.678)
Impuestos pagados (miles de euros)	(506)	(37.959)

Apoyo a la comunidad

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Donación de excedentes (kg)	43.256	678.234
Donación de productos adicionales (kg)	139.996	814.549
Donación monetaria (€)	44.418	89.060

Los franquiciados

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
N° de tiendas franquiciadas	488	2.449
N° de franquiciados	404	1.644
N° de empleados bajo franquicia	2.488	14.622

[25] La diferencia entre las remuneraciones medias de mujeres y hombres se explica en gran medida porque los CEOs de Global, España, Brasil y Argentina, que son hombres, reciben una remuneración superior debido a su posición y no a su género.

Materias primas

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023 (Tn)	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel) (Tn)
Papel y cartón	337	5.627
Del cual es de origen reciclado	293	3.407
Plástico	182	1.629
Del cual es de origen reciclado	—	349

Residuos no peligrosos

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023 (Tn)	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel) (Tn)
Papel/cartón	6.786	40.368
Tóner	—	1
Fracción orgánica	346	9.390
Plástico	479	3.189
Madera	30	375
RAEE	39	—
Chatarra	257	247
Resto (vertedero)	37	15.009

Consumo energético

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Fuentes fija (GJ)	1.226,82	19.501,74
Logística (GJ)	302.895,77	1.431.864,36
Coches de empresa (GJ)	18.735,14	33.790,96
Gases refrigerantes (Kg)	7.408,90	139.104,67
Consumo eléctrico (GJ)	423.748,07	2.745.362,36

Emisiones (Tn CO2eq)

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Fuentes fija	73,58	1.247,97
Logística	18.893,91	89.316,30
Coches de empresa	1.169,02	2.211,67
Gases refrigerantes	12.030,27	271.755,44
Consumo eléctrico	35.458,12	207.473,73
Viajes de negocios	475,19	3.680,81

Comité ético

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Comunicaciones en formato de consulta	—	33
N° de denuncias cerradas	22	652
N° de casos de discriminación	1	3

Formaciones en políticas éticas

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
Nº de directores formados	26	98
Nº de managers formados	295	1.905
Nº de empleados formados	5.169	19.714

Taxonomía

Indicador	Dato Portugal y Clarel 2023	Dato Grupo Consolidado 2023 (sin incluir a Portugal y Clarel)
CAPEX Elegible (m€)	1.394	57.736
CAPEX Alineado	323	514
OPEX elegible	259	1.385
OPEX alineado	—	—

ANEXO 2. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 FRENTE A LOS INDICADORES GRI / CRITERIO DE REPORTING DE REFERENCIA[26]

Requisitos de la Ley 11/2018	GRI	Material para Dia	Página	Capítulo EINF
INFORMACIÓN GENERAL				
Modelo de negocio				
Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura	2-1	No aplica	10	3.1. Presentación de Grupo Dia
	2-6		13-14	3.4. Contexto empresarial: tendencias y riesgos que afectan al sector de la distribución alimentaria
Mercados en los que opera el Grupo	2-6	No aplica	10-11	3.1. Presentación de Grupo Dia 3.2. Grupo Dia en el mundo
Objetivos y estrategias	2-23	No aplica	13-15; 19-23	3.4. Contexto empresarial: tendencias y riesgos que afectan al sector de la distribución alimentaria 3.5. Pilares de transformación para la creación de valor 4.2. Un modelo de negocio sostenible
Factores y tendencias clave que pueden afectar el desarrollo futuro del Grupo	2-1	No aplica	13-15; 17-18	3.4. Contexto empresarial: tendencias y riesgos que afectan al sector de la distribución alimentaria 3.5. Pilares de transformación para la creación de valor 4.1. Análisis de materialidad
	2-6		13-15; 17-18	3.4. Contexto empresarial: tendencias y riesgos que afectan al sector de la distribución alimentaria 3.5. Pilares de transformación para la creación de valor 4.1. Análisis de materialidad
Materialidad	3-1	No aplica	17-18	4.1. Análisis de materialidad
	3-2		17-18	4.1. Análisis de materialidad
	3-3		17-18	4.1. Análisis de materialidad
Descripción de las políticas, incluidos los procedimientos de diligencia debida y los procedimientos de verificación y control, incluidas las medidas que se han adoptado	2-23	No aplica	17-18	5.Alimentación accesible y de calidad al alcance de todos 6.Un miembro más de los barrios 7.Conocer y apoyar a nuestros socios desde el origen 8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales 9. Buen gobierno y compromiso con los más altos estándares éticos
Los resultados de estas políticas y los KPI asociados (estos KPI deberían permitir la evaluación del progreso y la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada área)	2-24	No aplica	17-18	5.Alimentación accesible y de calidad al alcance de todos 6.Un miembro más de los barrios 7.Conocer y apoyar a nuestros socios desde el origen 8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales 9. Buen gobierno y compromiso con los más altos estándares éticos
Principales riesgos identificados, modelo de Gestión de Riesgos y materialización de riesgos	3-3	No aplica	17-18	3.4. Contexto empresarial: tendencias y riesgos que afectan al sector de la distribución alimentaria 4.1. Análisis de materialidad 9.2.1. Comité de Gestión de Riesgos

[26] A lo largo del EINF se han incluido las etiquetas relativas a los estándares temáticos GRI utilizados como referencia para facilitar la identificación de los textos o datos con los que se da respuesta a los diferentes requisitos de la Ley 11/2018, a excepción de las etiquetas relativas a los estándares universales GRI-2 y GRI-3 debido a que se trata de información más general del Grupo o a enfoques de gestión mencionados en diversos capítulos.

Requisitos de la Ley 11/2018	GRI	Material para Dia	Página	Capítulo EINF
TEMAS AMBIENTALES				
Información general sobre el desempeño ambiental				
Efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo sobre el medio ambiente y, cuando corresponda, sobre la salud y la seguridad	2-23	Sí (Packaging; gestión de residuos y desperdicio alimentario; cambio climático)	56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
	3-3		56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
Evaluación ambiental o procedimientos de certificación	2-23	Sí (Packaging; gestión de residuos y desperdicio alimentario; cambio climático)	56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
	3-3		56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23	Sí (Packaging; gestión de residuos y desperdicio alimentario; cambio climático)	56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
	3-3		56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
Aplicación del principio de precaución	2-23	Sí (Sostenibilidad de la materia prima)	56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
	3-3		56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
Cantidad de provisiones y garantías por riesgos ambientales	2-27	Sí (Packaging; gestión de residuos y desperdicio alimentario; cambio climático)	56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
	3-3		56	8.Trabajar proactivamente en los retos medioambientales
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier tipo de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluida la contaminación acústica y lumínica	3-3	Sí (cambio climático)	59;61	8.2.1. Emisiones
Economía circular y prevención de residuos				
Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos	3-3	Sí (Gestión de residuos y desperdicio alimentario)	57-59	8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes 8.1.3. Gestión responsable de los residuos
	306-3		57-59	8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes 8.1.3. Gestión responsable de los residuos
	306-4		57-59	8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes 8.1.3. Gestión responsable de los residuos
	306-5		57-59	8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes 8.1.3. Gestión responsable de los residuos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3	Sí (Gestión de residuos y desperdicio alimentario)	57-59	8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes 8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales 8.1.3. Gestión responsable de los residuos
	306-2		57-59	8.1.1. Diseño ecológico de envases y embalajes 8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales 8.1.3. Gestión responsable de los residuos
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua según las limitaciones locales	3-3	No material	18	No aplica
	303-3		18	No aplica
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de uso	3-3	Sí (Packaging)	52-53; 57	7.2.2.1. La sostenibilidad de las materias primas 8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales
	301-1		52-53; 57	7.2.2.1. La sostenibilidad de las materias primas 8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales
Consumo directo e indirecto de energía, medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	3-3	Sí (cambio climático)	59-61	8.2.1. Emisiones
	302-1		59-61	8.2.1. Emisiones
	302-2		59-61	8.2.1. Emisiones
	302-4		59-61	8.2.1. Emisiones

Requisitos de la Ley 11/2018	GRI	Material para Dia	Página	Capítulo EINF
Cambio climático				
Elementos significativos de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de la actividad del Grupo, incluido el uso de bienes y servicios que produce	305-1	Sí (cambio climático)	59-61	8.2.1. Emisiones 8.2.2. Riesgos climáticos
	305-2		59-61	8.2.1. Emisiones 8.2.2. Riesgos climáticos
	305-3		59-61	8.2.1. Emisiones 8.2.2. Riesgos climáticos
	305-5		59-61	8.2.1. Emisiones 8.2.2. Riesgos climáticos
	305-6		59-61	8.2.1. Emisiones 8.2.2. Riesgos climáticos
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3	Sí (cambio climático)	59; 61-62	8.2.1. Emisiones 8.2.2. Riesgos climáticos
Objetivos de reducción voluntaria a medio y largo plazo de las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas implementadas para este fin	3-3	Sí (cambio climático)	59; 61-62	8.2.1. Emisiones 8.2.2. Riesgos climáticos
Protección de la biodiversidad				
Medidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	Sí (Sostenibilidad de la materia prima)	52-53	7.2.2.1. La sostenibilidad de las materias primas
Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Impactos directos no materiales; Impactos indirectos materiales (Sostenibilidad de la materia prima)	52-53	7.2.2.1. La sostenibilidad de las materias primas
CUESTIONES SOCIALES Y DE EMPLEADOS				
Empleo				
Número total de empleados por género, edad, país y categoría profesional	2-7	Sí (Diversidad e inclusión)	35	6.1. Capital humano
	405-1		65	9.1. Composición y estructura del Consejo de Administración
Número total de empleados por tipo de contrato	2-7	Sí (Diversidad e inclusión)	36	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
Número promedio anual de contratos permanentes, contratos temporales, de tiempo completo y de medio tiempo por género, edad y categoría profesional	2-7	Sí (Diversidad e inclusión)	37	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
Número de despidos por género, edad y categoría profesional	401-1	Sí (Diversidad e inclusión)	37	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
Remuneración media y su evolución por género, edad y categoría profesional o valor equivalente	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	44	6.1.4. Diversidad e inclusión
Brecha salarial, remuneración puestos de trabajo iguales	3-3	Sí (Diversidad e inclusión)	44	6.1.4. Diversidad e inclusión
	405-2		44	6.1.4. Diversidad e inclusión
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por género	3-3	Sí (Aspecto Desarrollo de los empleados)	44;66	6.1.4. Diversidad e inclusión 9.1. Composición y estructura del Consejo de Administración
Implementación de políticas de desconexión de los empleados	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	44	6.1.4. Diversidad e inclusión

Requisitos de la Ley 11/2018	GRI	Material para Dia	Página	Capítulo EINF
Empleados con discapacidad	405-1	Sí (Diversidad e inclusión)	43	6.1.4. Diversidad e inclusión
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	38	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
Número de horas de absentismo	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	41	6.1.3. Salud y seguridad en el trabajo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	37-39; 43-44	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad 6.1.2. Desarrollo del empleado 6.1.4. Diversidad e inclusión
Seguridad y salud				
Condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo	3-3	Sí (Seguridad y salud)	40-41	6.1.3. Salud y seguridad en el trabajo
	403-1		40-41	6.1.3. Salud y seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregados por género	403-9	Sí (Seguridad y salud)	41	6.1.3. Salud y seguridad en el trabajo
Enfermedades profesionales, desagregadas por género	403-10	Sí (Seguridad y salud)	41	6.1.3. Salud y seguridad en el trabajo
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar, consultar y negociar con el personal	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	37	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo, por país	2-30	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	37	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el área de salud y seguridad en el trabajo	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	37	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	2-29	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	36	6.1. Capital humano
Formación				
Políticas implementadas en el área de formación	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	39	6.1.2. Desarrollo del empleado
	404-2		39	6.1.2. Desarrollo del empleado
Total de horas de capacitación por categoría profesional	3-3	Sí (Desarrollo de los empleados y los equipos)	39	6.1.2. Desarrollo del empleado
	404-1		39	6.1.2. Desarrollo del empleado

Requisitos de la Ley 11/2018	GRI	Material para Dia	Página	Capítulo EINF
Accesibilidad				
Accesibilidad universal para personas con discapacidad	3-3	Sí (Aspecto Diversidad e inclusión)	42-43	6.1.4. Diversidad e inclusión
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y el trato de hombres y mujeres	3-3	Sí (Diversidad e inclusión)	42-44	6.1.4. Diversidad e inclusión
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y de género	2-23	Sí (Diversidad e inclusión)	42-44	6.1.4. Diversidad e inclusión
	3-3		42-44	6.1.4. Diversidad e inclusión
Medidas adoptadas para promover la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Sí (Diversidad e inclusión)	42-43	6.1.4. Diversidad e inclusión
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	2-23	Sí (Diversidad e inclusión)	42;44	6.1.4. Diversidad e inclusión
	3-3		42;44	6.1.4. Diversidad e inclusión
DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de debida diligencia con respecto a los derechos humanos	2-26	Sí (Derechos Humanos)	53-54	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
	3-3			7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
	414-2			7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
Prevención de riesgos de violación de los derechos humanos y, si corresponde, medidas para mitigar, gestionar y abordar los posibles abusos cometidos	2-23	Sí (Derechos Humanos)	53-54	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
	2-26		53-54	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
	3-3		53-54	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
	414-2		53-54	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
Casos de violaciones de derechos humanos denunciados	406-1	Sí (Derechos Humanos)	37; 69	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad 9.2.2. Comité Ético
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los acuerdos centrales de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	2-23	Sí (Derechos Humanos)	37; 53;69	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad 7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 9.2.2. Comité Ético
	3-3		37; 53;69	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad 7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 9.2.2. Comité Ético
Eliminación de la discriminación laboral en el lugar de trabajo	2-23	Sí (Diversidad e inclusión)	42	6.1.4. Diversidad e inclusión
	3-3		42	6.1.4. Diversidad e inclusión
Eliminación del trabajo forzoso	2-23	Sí (Derechos Humanos)	37; 53;69	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad 7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 9.2.2. Comité Ético
	3-3		37; 53;69	6.1.1. Responsables con el empleo de calidad 7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 9.2.2. Comité Ético
Abolición del trabajo infantil	2-23	Sí (Derechos Humanos)	53;69	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 9.2.2. Comité Ético
	3-3		53;69	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 9.2.2. Comité Ético
CORRUPCIÓN Y SOBORNO				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23	Sí (Ética de los negocios)	69-71	9.2.2. Comité Ético 9.2.3. Auditoría interna
	2-25		69-71	9.2.2. Comité Ético 9.2.3. Auditoría interna
	2-26		69-71	9.2.2. Comité Ético 9.2.3. Auditoría interna
	205-2		69-71	9.2.2. Comité Ético 9.2.3. Auditoría interna
	205-3		69-71	9.2.2. Comité Ético 9.2.3. Auditoría interna

Requisitos de la Ley 11/2018	GRI	Material para Dia	Página	Capítulo EINF
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-23	No material	69-71	9.2.2. Comité Ético 9.2.3. Auditoría interna
	2-26		69-71	9.2.2. Comité Ético 9.2.3. Auditoría interna
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1	No material	46	6.2.1. Apoyo a la comunidad
	3-3		46	6.2.1. Apoyo a la comunidad
SOCIEDAD				
Compromisos con el desarrollo sostenible				
Impacto de la actividad de la empresa en los empleos y el desarrollo local	3-3	Sí (Diversidad e inclusión)	42;46; 49-50	6.1.4. Diversidad e inclusión 6.2.1. Apoyo a la comunidad 7.1. Los franquiciados, aliados en el despliegue de la estrategia de proximidad
Impacto social de la actividad del Grupo en las poblaciones locales y en la región	3-3	Sí (Diversidad e inclusión)	42;46; 49-51	6.1.4. Diversidad e inclusión 6.2.1. Apoyo a la comunidad 7.1. Los franquiciados, aliados en el despliegue de la estrategia de proximidad
Relaciones de la sociedad con los actores de la comunidad local y tipos de diálogo con estos	2-29	Sí (Escucha de los grupos de interés como proceso previo a la definición de los asuntos materiales)	17-18;42;46; 49-50	4.1. Análisis de materialidad 6.1.4. Diversidad e inclusión 6.2.1. Apoyo a la comunidad 7.1. Los franquiciados, aliados en el despliegue de la estrategia de proximidad
	3-3		17-18;42;46; 49-50	4.1. Análisis de materialidad 6.1.4. Diversidad e inclusión 6.2.1. Apoyo a la comunidad 7.1. Los franquiciados, aliados en el despliegue de la estrategia de proximidad
Actividades de asociación y patrocinio	2-28	No material	46	6.2.1. Apoyo a la comunidad
	3-3		46	6.2.1. Apoyo a la comunidad
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	2-24	Sí (Sostenibilidad de la materia prima, Derechos Humanos)	53-54; 57	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales
	2-6		53-54; 57	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales
	3-3		53-54; 57	7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos 8.1.2. Uso responsable de los recursos naturales
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	2-24	Sí (Derechos Humanos)	30-33; 53-54	5.1. Comer mejor cada día 5.2. Seguridad alimentaria 5.3. Calidad nutricional de la marca Dia 7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
	2-6		30-33; 53-54	5.1. Comer mejor cada día 5.2. Seguridad alimentaria 5.3. Calidad nutricional de la marca Dia 7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
	3-3		30-33; 53-54	5.1. Comer mejor cada día 5.2. Seguridad alimentaria 5.3. Calidad nutricional de la marca Dia 7.2.2.2. Gestión de los Derechos Humanos
Consumidores				
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	3-3	Sí (Seguridad alimentaria)	32-33	5.2. Seguridad alimentaria 5.3. Calidad nutricional de la marca Dia
Sistemas de reclamación y quejas, y resolución	2-16	Sí (Seguridad alimentaria)	29	5. Alimentación accesible y de calidad al alcance de todos
	2-25		29	5. Alimentación accesible y de calidad al alcance de todos
	3-3		29	5. Alimentación accesible y de calidad al alcance de todos
Información fiscal				
Beneficios obtenidos por país	207-4	Sí (Ética de los negocios)	47	6.2.2. Gobierno y gestión fiscal
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	Sí (Ética de los negocios)	47	6.2.2. Gobierno y gestión fiscal
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Sí (Ética de los negocios)	47	6.2.2. Gobierno y gestión fiscal

Requisitos de la Ley 11/2018	GRI	Material para Dia	Página	Capítulo EINF
INFORMACIÓN ADICIONAL				
Otra información sobre el perfil del Grupo	2-1	No aplica	8	2. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera
	2-6		10-15	3.Grupo Dia: modelo de negocio y pilares estratégicos
Gobierno corporativo	2-9	No aplica	65	9.1. Composición y estructura del Consejo de Administración
Participación de las partes interesadas	2-29	No aplica	17-18	4.1. Análisis de materialidad
Otra información sobre el perfil del informe	2-2	No aplica	8	2. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera
	2-3		8	2. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera
	2-5		101	Anexo 4. Informe de verificación
TAXONOMÍA: respuesta a los requerimientos derivados del Reglamento 2020/852 de Taxonomía de la UE, siguiendo como criterio de reporte los reglamentos delegados que desarrollan en dicho reglamento.				
Volumen de negocio elegible y alineado	—	No aplica	76;81	10.2. Identificación de las actividades que se ajustan a la taxonomía (alineamiento) 10.4. Política contable
CAPEX elegible y alineado	—	No aplica	76;81	10.2. Identificación de las actividades que se ajustan a la taxonomía (alineamiento) 10.4. Política contable
OPEX elegible y alineado	—	No aplica	76;81	10.2. Identificación de las actividades que se ajustan a la taxonomía (alineamiento) 10.4. Política contable
Información complementaria a los indicadores clave de resultados (política contable, evaluación del cumplimiento del reglamento e información contextual)	—	No aplica	73-75; 81	10. Taxonomía 10.1. Identificación de las actividades elegibles 10.4. Política contable

ANEXO 3. Taxonomía: Tabla de Divulgación

Proporción del **Volumen de Negocios** procedente de actividades económicas elegibles y no elegibles según la Taxonomía, al año 2023[27].

Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocios (€, ó mil €, ó Mill. €)	Proporción del volumen de negocios, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2022	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
De las cuales: facilitadoras		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%	F	
De las cuales: de transición		0	0%	0%													0%		T
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía																			
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
A. Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		**0**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**								**0%**		
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		6.762.201,00	100 %																
TOTAL		**€**	**100%**																

[27] Están incluidos los importes de Portugal y Clarel que figuran en actividades discontinuadas

Proporción del **CapEx** procedente de actividades económicas elegibles y no elegibles según la Taxonomía, al año 2023[28].

Ejercicio financiero 2023	Año			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo").									
Actividades económicas	Códigos	CapEx (€)	Proporción de las CapEx, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2022	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
7.5. Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	CCM 7.5	514131	0,14 %	S	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,2%	F	
7.7. Adquisición y propiedad de edificios	CCM 7.7	323,117	0,09 %	S	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0%		
CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		**837.248**	0,22 %	0,22 %	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0,2 %		
De las cuales: facilitadoras		**514.131**	61,41 %	61,41 %	0%	0%	0%	0%	0%	S	S	S	S	S	S	S	100 %	F	
De las cuales: de transición		-	0%	0%						-	-	-	-	-	-	-	0%		T
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
6.5. Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	**CCM 6.5/** CCA6.5	2.802.650	0,74 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
7.2. Renovación de edificios existentes	**CCM 7.2./** CCA 7.2/CE 3.2.	39.567.523	10,43 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								21,6%		
7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	**CCM 7.3/** CCA 7.3	15.922.559	4,20 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,2%		
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		**58.292.731**	15,36 %	15,36 %	0%	0%	0%	0%	0%								22,9%		
A. CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		**59.129.979**	**15,58 %**	**15,58 %**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**								**22,9 %**		
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		**320.396.895**	84,42 %																
TOTAL		**379.526.873**	**100%**																

[28] Están incluidos los importes de las actividades en Portugal y Clarel, que figuran como actividades discontinuadas.

	Proporción de las CapEx/CapEx totales	
	que se ajusta a la Taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
Mitigación del Cambio Climático (CCM)	0,22 %	15,58 %
Adaptación al Cambio Climático (CCA)	— %	15,58 %
Protección de los recursos Hídricos y Marinos (WTR)	— %	— %
Economía Circular (CE)	— %	10,43 %
Prevención y Control de la Contaminación (PPC)	— %	— %
Biodiversidad (BIO)	— %	— %

Proporción del **OpEx** procedente de actividades económicas elegibles y no elegibles según la Taxonomía, al año 2023[29]

Ejercicio financiero 2022	Año			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo").									
Actividades económicas	Códigos	OpEx	Proporción de los OpEx, año 2023	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2022	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
OpEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		**0**	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%		
De las cuales: facilitadoras		0	0%	0%						-	-	-	-	-	-	-	0%	F	
De las cuales: de transición		0	0%	0%						-	-	-	-	-	-	-	0%		T
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía																			
6.5. Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros	**CCM 6.5/** CCA 6.5	1.498.313,00	1,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,70%		
7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	**CCM 7.3/** CCA 7.3	145.936	0,10 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		**1.644.249**	1,10 %	0,73 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								38,0%		
A. OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		**1.644.249**	**1,10 %**	**0,73 %**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**								**38,0%**		
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		147.725.751	98,90 %																
TOTAL		**149.370.000,00**	**100%**																

[29] Están incluidos los importes de Portugal y Clarel que figuran como actividades discontinuadas

	Proporción de las OpEx/OpEx totales	
	que se ajusta a la Taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
Mitigación del Cambio Climático (CCM)	— %	1,1 %
Adaptación al Cambio Climático (CCA)	— %	1,1 %
Protección de los recursos Hídricos y Marinos (WTR)	— %	— %
Economía Circular (CE)	— %	— %
Prevención y Control de la Contaminación (PPC)	— %	— %
Biodiversidad (BIO)	— %	— %

Actividades relacionadas con la energía nuclear y con el gas fósil

Fila	Actividades relacionadas con la energía nuclear	
1	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la investigación, el desarrollo, la demostración y la implantación de instalaciones innovadoras de generación de electricidad que producen energía a partir de procesos nucleares con un mínimo de residuos del ciclo de combustible.	No
2	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción y la explotación segura de nuevas instalaciones nucleares para producir electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno, así como sus mejoras de seguridad, utilizando las mejores tecnologías disponibles.	No
3	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la explotación segura de instalaciones nucleares existentes que producen electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno a partir de energía nuclear, así como sus mejoras de seguridad.	No
	Actividades relacionadas con el gas fósil	
4	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción o explotación de instalaciones de generación de electricidad que producen electricidad a partir de combustibles fósiles gaseosos.	No
5	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación combinada de calor/frío y electricidad que utilicen combustibles fósiles gaseosos.	No
6	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación de calor que producen calor/frío a partir de combustibles fósiles gaseosos.	No

ANEXO 4. Informe de verificación

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023

DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Ernst & Young, S.L.
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 238
ey.com

Building a better working world

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. :

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante Grupo DIA o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el "Anexo 2. Índice de contenidos de la Ley 11/2018 frente a los indicadores GRI/Criterio de reporting" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A.. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo 2. Índice de contenidos de la Ley 11/2018 frente a los indicadores GRI/Criterio de reporting" del EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65. 28003 Madrid - Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970506.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada)) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Grupo DIA que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Grupo DIA para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo DIA y descrito en el apartado 4.1 Materialidad, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Párrafo de Énfasis

En base al Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como en base a los Actos Delegados promulgados de conformidad con lo establecido en dicho Reglamento, se establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas elegibles en relación con los objetivos medioambientales de uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, transición a una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas (el resto de objetivos medioambientales), y respecto de determinadas nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, por primera vez para el ejercicio 2023, adicional a la información referida a actividades elegibles y alineadas ya exigida en el ejercicio 2022 en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y de adaptación al cambio climático. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre elegibilidad en relación con el resto de los objetivos medioambientales anteriormente indicados ni con las nuevas actividades incluidas en los objetivos de mitigación del cambio climático y de adaptación al cambio climático. Por otra parte, en la medida en la que la información relativa al ejercicio 2022 no se requería con el mismo nivel de detalle que en el ejercicio 2023, en el EINF adjunto la información desglosada tampoco es estrictamente comparable. Adicionalmente, cabe señalar que los administradores de la sociedad dominante han incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, permiten dar mejor cumplimiento a las citadas obligaciones y que están definidos en la Nota 10 Taxonomía del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Anexo 2. Índice de contenidos de la Ley 11/2018 frente a los indicadores GRI/Criterio de reporting" del *citado EINF*.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2024 Núm. 01/24/04747
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernández García

29 de febrero de 2024