

Los 6 ejes de la gestión responsable de las personas trabajadoras

Solidaridad retributiva 102-34; 102-35; 102-36; 102-37; 102-38; 102-39; 202-1; 405-2

EROSKI S. Coop., siguiendo sus valores corporativos, aplica el principio de solidaridad retributiva en toda la organización, lo que se traduce, en el ámbito interno, en una estrecha horquilla salarial entre los puestos con menor responsabilidad y los de alta dirección: en concreto, el abanico salarial en 2018 fue de 8,29. Así, la relación entre la compensación total que recibe la persona con mayor retribución y la mediana de la compensación del resto del personal en la cooperativa es de 7,64. Esta ratio difiere considerablemente de las empresas del IBEX 35, donde, según datos de 2017, las primeras personas ejecutivas perciben de media 86 veces más retribución que la media del resto de la plantilla.

El Comité de Valoración, nombrado por el Consejo de Dirección y el Consejo Social, es el encargado de definir la retribución en la coopera-

tiva, una vez valoradas las tareas y las capacidades y competencias requeridas para cada puesto de trabajo. Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la que propone al Consejo Rector la política retributiva de la alta dirección.

La retribución en EROSKI es pública, igualitaria entre hombres y mujeres y depende del puesto y no de otros factores como la antigüedad o la negociación individual. Además, para permitir la captación y retención de los recursos humanos necesarios, se aplica el principio de competitividad externa, adecuando la retribución a los niveles más generalizados en las empresas del sector. Así, en el caso del convenio de supermercados, el salario base mínimo es un 30 % superior al salario mínimo interprofesional en España.

Por otro lado, en el ámbito externo, la solidaridad retributiva implica que **la remuneración del Consejo de Dirección es entre un 68 % y un 73 % inferior al valor del mercado.** Así, durante 2018, la remuneración total del presidente y de los miembros del Consejo de Dirección fue, en conjunto, de 835.523 euros. Esto difiere enormemente de la realidad de las empresas del IBEX 35, en las que la retribución media por consejero es casi 7 veces lo que percibe de media una persona del Consejo de Dirección de EROSKI. Asimismo, los miembros del Consejo Rector, nuestro órgano superior de gobierno, no perciben retribución fija ni variable alguna por esta labor (excepto los costes de desplazamientos a las reuniones de dicho órgano).

	EROSKI S. Coop.	Resto de sociedades
Abanico salarial en la cooperativa	8,29	11,96
Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana de la compensación total anual del resto de los empleados.	7,64	9,91
Incremento porcentual entre 2017 y 2018 de la compensación total anual	Desde el 1,45% hasta 2,97%	1% de incremento del salario base en todas las sociedades excepto FORUM SPORT, que ha variado desde el 0,18% hasta el 1%.
Ratio entre la retribución media de los miembros del Consejo de Dirección y Directivos y el resto de empleados	3,70	4,52
Ratio entre el salario base y el salario mínimo interprofesional	53%	30%

Remuneración promedio por género del Consejo de Dirección



Remuneración promedio por género y categoría profesional

EROSKI S. Coop.

	Directivo/a	Gestor/a	Mando	Profesional	Responsable	Técnico/a
👤	71.502	44.396	31.033	16.730	22.597	30.331
👤	74.706	46.960	31.346	18.617	23.041	30.954
Brecha salarial	4%	5%	1%	10%	2%	2%

La retribución referencia por categoría profesional en la cooperativa es igualitaria entre hombres y mujeres. La brecha salarial se debe a la distribución dispar en número de personas según género en los distintos niveles de responsabilidad dentro de la misma categoría profesional y a una evolución histórica de los índices retributivos.

Remuneración promedio por género y franjas de edad

👤	Edad	👤	Brecha salarial
16.905	<30	16.428	-3%
19.065	30-50	25.234	24%
19.209	>50	27.046	29%

Se espera que progresivamente la brecha disminuya con la renovación natural de las personas trabajadoras dentro de la cooperativa y la mayor presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad dentro de la misma categoría profesional.

Resto de sociedades del grupo

	Directivo/a	Gestor/a	Mando	Profesional	Responsable	Técnico/a	👤	Edad	👤	Brecha salarial
👤	52.363	51.867	28.625	15.894	21.334	29.760	14.879	<30	15.826	6%
👤	86.664	55.526	32.174	16.720	23.373	33.114	17.068	30-50	20.880	18%
Brecha salarial	40%	7%	11%	5%	9%	10%	17.387	>50	25.923	33%

Todos los datos retributivos están calculados con el 100% de jornada laboral.