

Govern

102-18; 102-19; 102-20; 102-22; 102-23; 102-24; 102-26;
102-27; 102-28; 102-29; 102-30; 102-31; 102-33; 205-2

Model de gestió del grup EROSKI

En relació amb el govern corporatiu, les societats del Grup s'acullen a les directrius de la matriu EROSKI S. Coop.

L'única societat que té un model de govern diferent en algunes qüestions, tot i que molt similars i consensuades amb el Grup, és VEGALSA, ja que és una societat en la qual EROSKI només té una participació del 50%.

El govern corporatiu de la nostra matriu EROSKI S. Coop. és singular perquè és una cooperativa de consum. Per això, tant les persones consumidores com les treballadores participen en la gestió i presa de decisions de l'organització. Així, EROSKI es vertebrava a través de dues comunitats: d'una banda, 1.170.803 Sòcies i Socis de Consum (fet que suposa un increment del 4,72% sobre l'any anterior, amb 52.797 nous socis consumidores), persones amb una consciència especial sobre la seva naturalesa consumidora que decideixen implicar-se en la cooperativa; d'altra banda, 9.796 Sòcies i Socis de Treball (8.974 d'EROSKI S. Coop.), dels quals 413 s'han incorporat el 2018, que aporten tant capital com treball com a part del seu compromís amb l'organització.

Per a la gestió de tots dos col·lectius ens hem dotat dels corresponents estatuts i normatives, que regulen l'organització de cadascun d'ells mitjançant una estructura pròpia. El govern corporatiu, la gestió i la representació d'EROSKI S. Coop. rauen en el Consell Rector. Està format per dotze

membres escollits per l'Assemblea General per a un període de quatre anys, amb la possibilitat de reelecció. La meitat prové del col·lectiu de consumidors i l'altre meitat del de treballadors.

Els Estatuts Socials estableixen les incompatibilitats dels membres del Consell Rector i la Direcció. A la vegada, la Comissió de Nomenaments i Retribucions vetlla perquè reuneixin els criteris d'idoneïtat establerts, s'encarrega d'evitar els conflictes d'interès i té en compte les qüestions de diversitat de gènere.

El conseller amb més antiguitat es va incorporar el 2009, i el 2018, seguint la normativa interna, es van renovar la meitat dels consellers. Tot i que cap dels membres actuals del Consell Rector té responsabilitats executives, destaquen entre les seves funcions la de nomenar el president i directors generals de la cooperativa, la fixació del Reglament de Règim Intern i l'aprovació d'inversions.

El Consell Rector presideix l'Assemblea General, que és l'òrgan suprem d'expressió de la voluntat societària. Està constituït de forma paritària per 250 delegats/ades representants dels Socis i Sòcies Consumidores i 250 delegats/ades representants dels Socis i Sòcies Treballadores. L'elecció dels seus membres es ratifica a les corresponents Juntes Preparatòries de Consum i de Treball, i el seu mandat dura quatre anys. També hi assisteixen amb veu, però sense vot, la Direcció General i la Presidència del Consell Social. Entre les seves funcions, destaquen l'aprovació de comptes, la presentació i distribució de resultats, l'establiment de les polítiques generals de la cooperativa



<https://corporativo.eroski.es/cat/memoria-2018/carta-consell-rector>

Consejo Rector

Leire Mugerza Gárate
Sòcia Consumidora
(independent), Presidenta

Edorta Juaristi Altuna
Soci Treballador, Vicepresident

Sonia Ortubai Balanzategui
Sòcia Consumidora
(independent), Secretària

Vocales:

Oskar Goitia Zubizarreta
Soci Consumidor
(independente)

Nerea Esturo Altube
Sòcia Treballadora

Cristina Gainza Salinas
Sòcia Treballadora

Lander Beloki Mendizabal
Soci Consumidor
(independent)

Gonzalo Loro Periañez
Soci Consumidor
(independent)

Ana Isabel Zariquiegui Asiain
Sòcia Treballadora

Iñigo Arias Ajarrista
Soci Treballador

M^a Asunción Bastida Sagarzazu
Sòcia Treballadora

Eduardo Herce Susperregui
Soci Consumidor
(independent)

i la modificació, quan convé, dels Estatuts Socials. Es reuneix anualment en convocatòria ordinària. El 2018 també es van renovar la meitat dels seus components.

El Consell Rector delega determinades facultats al Consell de Direcció (amb el qual es reuneix mensualment per tractar els diversos temes econòmics, ambientals i socials de l'organització), i en delega d'altres a les comissions creades dins seu, que aproven els reglaments previstos per a la seva composició i les normes de funcionament. Així, el Consell Rector reuneix la Comissió d'Auditoria i Compliment, la Comissió de Nomenaments i Retribucions, i la Comissió Executiva.

A més, la cooperativa compta amb el Comitè de Recursos, format per cinc membres escollits per l'Assemblea General, la meitat dels quals van ser renovats el 2018 segons recull la nostra normativa interna, que tramita i resol els recursos presentats pels socis i sòcies contra les decisions adoptades pel Consell Rector i sobre aspectes previstos als Estatuts. També comptem amb la Comissió de Vigilància com a òrgan de control, formada per tres socis escollits per l'Assemblea General, que es dedica al control i seguiment dels processos electorals, així com a altres funcions que li atorguen els Estatuts en l'article 71. Aquesta comissió assisteix com a convidada al Comitè d'Auditoria i Compliment, que assumeix les funcions d'auditoria i govern corporatiu.

El Consell Rector, de manera proactiva, està assabentat de les preocupacions més rellevants de l'organització mitjançant el seguiment del desenvolupament dels diversos negocis, de l'organització i del mercat, i també gràcies a les intervencions que fa a les sessions del Consell Rector dels diferents directius de l'empresa. Aquesta activitat es

complementa amb els informes periòdics i els procediments d'informació prèvia, que corresponen a cada comissió o comitè respecte de les matèries de la seva especialitat, que són objecte d'anàlisi, i propostes específiques.

Per últim, el Consell Rector disposa de dos òrgans consultius: el Consell Social, format per 16 socis i sòcies treballadores, i centrat en aspectes sociolaborals, i el Consell Consumidorista, format per representants dels Comitès Locals de Consumidors, que s'ocupa dels temes relacionats amb el consum.

També tenim un programa de formació i actualització de continguts per als membres del Consell Rector, que té com a objectiu que els seus membres aprofundeixin en el coneixement sobre temes econòmics, ambientals i socials. Al gener de 2019 s'han executat dues accions formatives, una dirigida als nous rectors exclusivament, centrada en el coneixement del negoci, i una altra de dirigida a tots els rectors, en matèria economicofinancera, retributiva, d'auditoria interna i govern corporatiu.

També hem avançat en les autoavaluacions de l'acompliment anuals, per tercer any consecutiu, del Consell Rector i de les seves Comissions, així com de determinats càrrecs. Aquest sistema d'autoavaluació consisteix en qüestionaris individuals que inclouen preguntes qualitatives que permeten obtenir informació completa i propostes de millora específiques. La Comissió de Nomenaments i Retribucions va analitzar els resultats dels qüestionaris d'autoavaluació i va presentar els nous plans d'acció, aprovats pel Consell Rector, que s'han posat en funcionament amb la finalitat de millorar l'activitat del consell i de les comissions, i el tractament dels seus afers.



Consell de Direcció

Javier Amézaga
Director Recursos

Agustín Markaide
President

Iñigo Eizaguirre
Director Social

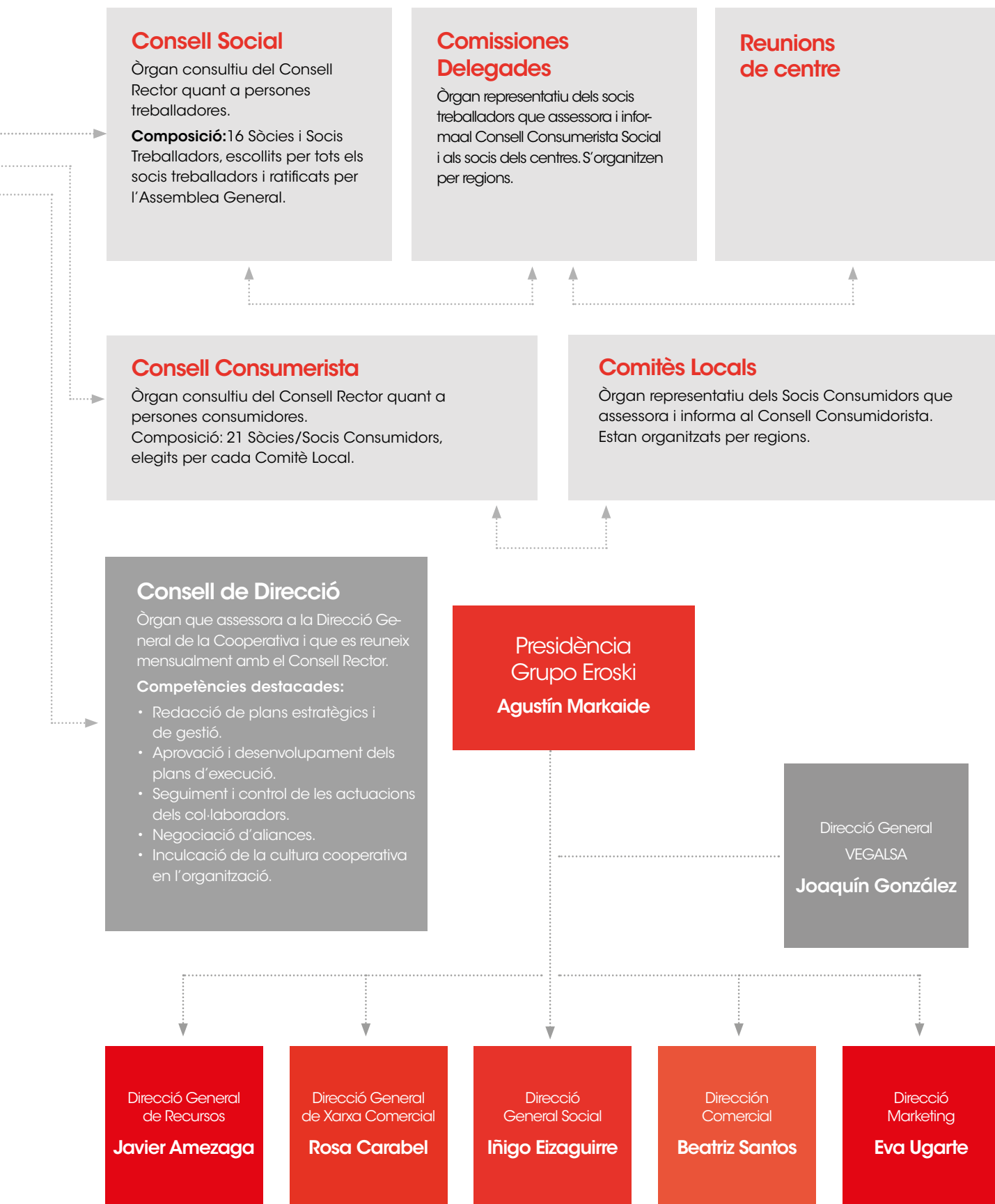
Eva Ugarte
Directora Màrqueting

Rosa Carabel
Directora Xarxa

Beatriz Santos
Directora Comercial

Estructura de govern a EROSKI S. Coop.





Responsabilitat executiva en temes econòmics, ambientals i socials

Gestió economicofinancera

L'assoliment dels objectius econòmics, gestionats a través de l'ECOFIN, és supervisat pel Comitè d'Auditoria i Compliment d'EROSKI S. Coop, comitè delegat del Consell Rector, al qual confia l'examen i el seguiment permanent de la informació i control comptable de la societat. És la funció d'Auditoria Interna, a través del comitè ja esmentat, la qual aporta un enfoc sistemàtic d'avaluació independent i de millora de l'eficàcia i eficiència dels processos de gestió de riscos i dels sistemes de control intern. Els resultats són valorats pel Consell Rector i són sotmesos a una auditoria anual externa. Els comptes anuals, juntament amb l'informe d'auditoria, són aprovats per l'Assemblea General.

Les relacions comercials i la promoció de l'entorn local es gestionen des de la Direcció Comercial, mentre que les relacions institucionals depenen de la Secretaria General.

Gestió Social

La gestió dels nostres treballadors i treballadores depèn de la Direcció General Social, que, a través de diversos departaments, s'encarrega, entre altres coses, de les àrees següents: prevenció de riscos laborals, relacions laborals i administracions, desenvolupament d'ocupació i de talent, organització i desenvolupament de persones, i gestió social. El Departament de Salut i Sostenibilitat, que depèn de la Direcció de Màrqueting, s'encarrega de l'àrea de Solidaritat i acció social, conjuntament amb els departament de responsabilitat social de les diferents societats del grup. Aquesta tasca es completa amb les tasques dutes a terme per la Fundació EROSKI en aquest àmbit.

Gestió mediambiental

El compliment del nostre compromís amb el medi ambient es gestiona transversalment a través de totes les àrees funcionals a la cadena de valor: des de les àrees de Desenvolupament i Logística, que depenen de la Direcció General de Recursos, passant per la Direcció Comercial i la Direcció General de Xarxa Comercial, fins al Departament de Salut i Sostenibilitat, que depèn de la Direcció de Màrqueting. D'aquesta manera, ens assurem que tots els aspectes mediambientals de l'organització són gestionats per l'àrea que els genera. La coordinació d'aquesta tasca l'exerceixen els diferents fòrums destinats a prendre decisions estratègiques i empresarials (Comitè de Salut, Comitè de Màrqueting, etc.)

Aquesta gestió es complementa amb la promoció entre la clientela de la sensibilitat ambiental que fa el Departament de Salut i Sostenibilitat, la Fundació EROSKI amb les seves campanyes i els departaments de responsabilitat social de les diferents societats del Grup.

Gestió ètica i responsable

Per assegurar que les activitats i relacions d'EROSKI s'executen de manera honesta i ètica, comptem amb un Codi de Conducta comunicat als treballadors, als socis i als proveïdors, que està a disposició de tots els grups d'interès. Pel que fa a les sancions, comptem amb el Reglament de Règim Intern d'EROSKI S. Coop, aplicable a tot el Grup.

En general, per veïllar sempre per la reputació i credibilitat de la nostra organització evitem activitats desalineades amb els nostres interessos, complim les normes que hem establert, col·laborem amb les autoritats competents, fem un bon ús dels actius de l'organització i rebutgem pagaments, atencions o obsequis indeguts.

EROSKI disposa de canals i mitjans confidencials per consultar o notificar qualsevol qüestió relacionada amb el Codi de Conducta i el seu procediment. Així, existeix una adreça de correu electrònic, un telèfon i un formulari de lliurament per via postal. El responsable de l'Oficina de Compliment, a través de l'Òrgan de Control Intern, és la persona designada pel Comitè d'Auditoria i Compliment del Consell Rector per rebre, canalitzar, seguir, informar i documentar aquestes notificacions i consultes. El Comitè d'Auditoria supervisa el funcionament dels procediments establerts en la recepció de les consultes i notificacions, i valida la resposta donada.

Lluita contra la corrupció i el blanqueig de capitals

Les actuacions dutes a terme en matèria d'anticorrupció i contra el blanqueig de capitals s'emmarquen dins la implantació de la política de compliment del Grup EROSKI. Des de l'any 2017 disposem d'un Pla de Prevenció de Riscos Penals, que estableix el disseny de la política preventiva i defineixen mesures de control intern que s'han d'implantar. Per això, s'ha elaborat un Manual de Prevenció de Riscos Penals, que inclou:

- El detall de les situacions de risc que eventualment és possible que hagi d'afrontar el Grup.
- L'establiment dels protocols d'actuació davant d'operacions que impliquen un potencial risc delictiu.
- La formulació de les recomanacions necessàries per al disseny d'una política eficaç de prevenció de delictes, en les quals també es defineix el model de delegació i control del Grup quant a la notificació d'incidències, la implantació de mesures o millora de les ja establertes i la comunicació de conductes delictives al Consell d'Administració.

Per complir les obligacions en matèria de compliment ha entrat en funcionament l'Òrgan de Control Intern. Aquest òrgan compta amb l'ajuda de l'Oficina de Compliment, que s'encarrega de la gestió i la implantació del Pla de Prevenció de Riscos Penals.

El nostre Codi Ètic

El nostre Codi Ètic és l'eix de la gestió diària, que a la pràctica es correspon amb les línies d'actuació següents:

Incloure

la gestió ètica entre els objectius principals de la Direcció.

Assumir i contribuir

a la millora contínua dels nivells de responsabilitat social recollits a la legislació.

Verificar

a través d'indicadors la conducta ètica de l'organització per definir les àrees d'activitat necessitades de millora.

Fixar objectius

de millora en la gestió ètica i elaborar i adoptar plans per aconseguir-los.

Formar i informar

adequadament totes les persones involucrades en l'aplicació del sistema de gestió i promoure l'adopció de bones pràctiques de responsabilitat social.

Informar

adequadament sobre el Codi Ètic adoptat a proveïdors i subcontractistes, i crear mecanismes per a la transferència del coneixement sobre la responsabilitat social.

Atendre

les parts interessades externes (consumidors, comunitats de veïns, Administració, clients, proveïdors, etc.) que indaguen sobre el nostre comportament social.

Comunicar

a la societat, de manera oberta i eficaç, el nostre Codi Ètic, les seves normes i el compliment dels seus objectius.

Segons la nostra normativa, l'Assemblea General ha d'autoritzar qualsevol actuació que vinculi la cooperativa amb algun membre del Consell Rector, la Comissió de Vigilància o la Direcció, o amb qualsevol dels seus familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Així mateix, dins de les competències atribuïdes al Comitè d'Auditoria i Compliment es troba la d'informar el Consell Rector sobre les situacions de conflicte d'interès en les quals podrien incórrer els consellers i directius, segons informes de la Comissió de Nomenament i Retribucions.

Gestió d'impactes i riscos

La La identificació, avaluació i gestió dels impactes, riscos i oportunitats de caràcter econòmic, ambiental i social correspon principalment al Comitè d'Auditoria i Compliment i a l'Òrgan de Control Intern d'EROSKI S. Coop., que s'encarreguen d'informar puntualment el Consell Rector, el qual és, en última instància, l'òrgan responsable de vetllar pel compliment de les normes internes relatives a la gestió de tots els riscos que puguin amenaçar l'organització.

A més, hem desenvolupat un **Pla de Prevenció de Riscos Penals**, que es revisa anualment i en el qual s'identifiquen els delictes amb més probabilitat de ser comesos dins de les activitats desenvolupades al Grup EROSKI. Aquest pla arriba a tot el Grup EROSKI, excepte VEGALSA, que té el seu propi pla, i FORUM SPORT i Viatges EROSKI, als quals arribarà el 2019. Al pla s'hi assenyalen els departaments o àrees que es podrien trobar més afectats per la seva potencial comissió, les actuacions que portarien a infringir la regulació i les mesures de prevenció que han de ser implantades pels grups de risc, així com els processos de monitorització que es desenvoluparan per a la seva inspecció o acreditació.

Respecte als delictes contra els recursos naturals i el medi ambient, es preveuen determinades actuacions de risc que podrien involucrar diversos departaments d'EROSKI, així com les mesures de prevenció per evitar-les i els controls específics implantats, que, principalment, consisteixen en sistemes de report entre els diferents òrgans del Grup. També comptem amb una pòlissa de responsabilitat ambiental, que té un límit agregat anual per a totes les cobertures de 10 milions d'euros i un límit per sinistre per a totes les cobertures de 5 milions d'euros.

En aquest context preventiu, anualment el Consell Rector analitza en profunditat els riscos corporatius en general. En l'Informe anual de gobierno corporativo (apartat E), disponible al web d'EROSKI, s'aporta informació relativa als riscos (abast dels sistema de gestió de riscos, òrgans responsables del sistema de gestió de riscos, riscos materialitzats a l'exercici, etc.).

Prevenció i gestió de conflictes d'interessos

Hem establert diferents mecanismes per a la prevenció o gestió dels conflictes d'interessos que puguin sorgir amb les normes internes següents: els Estatuts Socials d'EROSKI S. Coop., el Reglament del Comitè d'Auditoria i Compliment, el Codi de Conducta corporatiu, el Procediment Intern de Contractació i l'Estatut del Directiu.

Model de gestió de VEGALSA

En relació amb el govern corporatiu, les societats del Grup s'acullen a les directrius de la matriu EROSKI S. Coop.

No obstant això, VEGALSA, com que és una societat en la qual EROSKI només té una participació del 50%, sí que compta amb un model de governament diferent en algunes qüestions, tot i que són molt similars i estan consensuades amb el Grup.

El president del Consell d'Administració de VEGONSA Agrupació Alimentària és Javier Amezaga, Director General de Recursos d'EROSKI. El Consell d'Administració és l'òrgan superior de presa de decisions de VEGALSA, que es reuneix mensualment en sessió ordinària. Autoritza decisions relatives a obertures, tancaments i trasllats d'establiments comercials, inversions superiors a determinades quantitats (reglament), canvis en l'equip directiu, etc., i anualment marca les directrius per a l'elaboració del Pla de Gestió (objectius qualitatius) i dels pressupostos econòmics anuals.

El Consell d'Administració realitza una autoavaluació amb caràcter anual. Entre les mesures adoptades arran de l'autoavaluació, destaca la freqüència més alta per al seguiment dels temes que es consideren necessaris i per al control d'afers sobre els quals abans no es feia una avaluació tan exhaustiva o sobre els quals no hi havia un tractament determinat.

El Consell d'Administració, a la seva escriptura de constitució, delega a la Direcció General decisions adequades a aquest càrrec per al bon funcionament de l'empresa, exceptuant-ne les que són indelegables. Així mateix, el Consell d'Administració ha concedit apoderaments a alguns directius per a l'exercici de determinades funcions.

El director general de VEGALSA és Joaquín González, que es reuneix cada quinze dies al Comitè de Direcció amb els responsables de la resta de les Direccions per tractar assumptes d'importància per a la societat, ja siguin previstos o imprevistos en el curs de l'activitat, per a la presa de decisions i el seu posterior seguiment.

El Consell Intern és l'òrgan que decideix quins projectes i assumptes presenta al director general al Consell d'Administració, i el Comitè d'Inversions analitza l'adequació de les inversions als objectes empresarials i els Plans Via de rendibilitat o eficiència.

Consell d'Administració de VEGONSA Agrupación Alimentària, SA

- Javier Amezaga (President)
- Rosa M^a Carabel (Vocal)
- Jorge González (Vocal)
- José Alonso (Vocal)

Gestió ètica i responsable a VEGALSA

VEGALSA compta també amb un òrgan, el **Comitè de Compliment**, encarregat de controlar el compliment del Codi Ètic, les polítiques i els procediments. Està format per tres membres: el director del Departament de Persones, el director de l'Àrea Corporativa i un advocat extern, amb el suport funcional de la Secció de Compliment del Departament Jurídic.

Així mateix, també disposem d'un correu electrònic, un telèfon i formularis en paper específics per recollir totes les denúncies del personal que tingui indicis o sospites de la comissió d'algun delictes o de la vulneració del que estableixen el Codi Ètic i les Polítiques de Compliment.

VEGALSA es regeix per sis Polítiques de Compliment: anticorrupció, atencions i regals, conflicte d'interessos, compres i contractacions, donacions i patrocinis, i privacitat i confidencialitat. Actualment, estem elaborant la política de seguretat.

Prevençió i gestió de conflictes d'interessos

VEGALSA compta amb una Política de Prevençió de Conflictes d'Interessos, aprovada pel Consell d'Administració i dirigida a consellers, directius i empleats. Inclou una sèrie de mesures necessàries per prevenir, detectar i sancionar els actes fraudulents i la utilització de les funcions i mitjans de VEGALSA en favor dels col·lectius anteriors, o dels seus familiars o coneguts. Els conflictes d'interessos són gestionats pel Comitè de Compliment i, quan el Comitè ho delegui, per la Secció de Compliment del Departament Jurídic de VEGALSA, constituïda per donar suport i assessorament al Comitè. Així mateix, anualment els consellers signen un document de reconeixement d'inexistència de conflicte d'interessos.

Gestió d'impactes i riscos

En el marc de control intern de l'empresa, VEGALSA ha implantat dos sistemes de gestió de riscos: el Sistema de Gestió de Riscos Corporatius i el Programa de Prevençió i Control de Delictes-Riscos Penals (Pla de Compliment). Funcionen de forma independent, però paral·lela i coordinada. Tenen la seva pròpia estructura de gestió i control, amb els respectius òrgans creats a aquest efecte, tot i que la responsabilitat màxima i la decisió final recau en el Consell d'Administració. Aquests òrgans són el Comitè d'Anàlisi de Riscos, que s'encarrega dels riscos corporatius, i el Comitè de Compliment, que gestiona els riscos penals.

Amb la periodicitat marcada en cada cas, al Consell d'Administració s'hi valoren i aporten qüestions per incloure-les tant al Sistema de Gestió de Riscos Corporatius com a Pla de Compliment, i s'hi aporten opinions sobre el rellevament de determinats impactes i la freqüència amb què s'ha d'informar. El Consell d'Administració ha validat tant l'elaboració com la gestió dels dos sistemes. Així mateix, ha aprovat les normes i els processos de diligència deguda. Al Manual de Prevençió i Control de Delictes s'hi inclou un Protocol de presa de decisions, que hauran de tenir en compte tots els òrgans amb poder de decisió i funcions en la formació de la voluntat societària.

El Comitè d'Anàlisi de Riscos reporta dues vegades l'any al Consell d'Administració, i el Comitè de Compliment una vegada a l'any, fent un descàrrec dels riscos i informant de les qüestions d'interès. La secció de Compliment del Departament Jurídic realitza dos descàrrecs anuals, previs al del Comitè de Compliment.

Codi Ètic de VEGALSA

El Codi Ètic recull els principis ètics i valors que apliquem a tots els àmbits de la nostra activitat i es complementa amb les Polítiques de Compliment i amb els procediments elaborats a aquest efecte.



Legalitat:

estricte compliment de la llei i de la normativa interna.



Compromís

amb la salut i la seguretat de les persones.



Màxim respecte, equitat i dignitat

en el tracte a tots els empleats, col·laboradors, socis, competidors i altres tercers vinculats a l'empresa.



Criteris objectius:

en la selecció i promoció dels treballadors.



Transparència:

objectivitat i professionalitat en el desenvolupament de totes les seves activitats i de les relacions amb els grups d'interès.



Utilització dels actius de VEGALSA.



Intimitat, protecció de dades

i informació confidencial.



Compromís amb el medi ambient.