



4

Persoas traballadoras

Compromiso cun traballo responsable e integrador

Modelo de compromiso integrador 413-1

A xestión de persoas na nosa organización caracterízase pola particularidade de que, ademais de ser traballadores, somos propietarios: 9.796 persoas do cadro de persoal de EROSKI somos socias e socios traballadores (o 32,6 % do total), o que nos converte en participantes da xestión cooperativa da empresa.

Esta condición tradúcese nun elemento diferencial do grupo EROSKI fronte a outras empresas de distribución: unha actitude proactiva e un elevado nivel de compromiso co proxecto que se reflicte no desempeño en todos os niveis da organización.

O emprego que creamos segue o noso modelo de xestión e o noso compromiso cos empregados, os clientes e a propia sociedade; por iso esforzámonos porque sexa estable e de calidade. Así, cómpre destacar que o 75,9 % do emprego creado por EROSKI en 2018 foi de carácter fixo. No tocante á calidade do emprego, para facer realidade este concepto, en EROSKI traballamos nos seguintes eidos:



Unha empresa socialmente responsable 414-1

A nosa misión recolle, entre outros, dous aspectos relevantes:

- A creación dun proxecto e modelo de empresa que integre as persoas e propicie o seu desenvolvemento persoal e profesional.
- O compromiso coa defensa dos consumidores e do ambiente, contribuíndo á mellora da comunidade na que actuamos, como expresión da nosa responsabilidade social.

- O cumprimento lexislativo e da normativa laboral e cooperativa vixente, así coma dos compromisos propios de EROSKI.
- A implantación dun sistema de xestión ético eficaz.
- La mellora continua no comportamento ético da organización.
- O apoio e o respecto dos dereitos humanos proclamados no ámbito internacional.

Para EROSKI, a responsabilidade social é un valor compartido por toda a organización e atópase baixo a responsabilidade directa da Presidencia. Ao incluírmos a xestión ética entre os obxectivos principais da Dirección, acadamos os nosos compromisos de:

Nos nosos Estatutos Sociais, no Regulamento de Réxime Interno Cooperativo e no Manual de Xestión Ética recóllese os nosos compromisos en materia laboral, tanto con respecto aos nosos empregados propios como ás subcontratas e provedores. Entre eles están os seguintes principios:

- 1 Rexeitar** e non practicar o traballo infantil.
- 2 Rexeitar** e non practicar o traballo forzoso ou obrigatorio.
- 3 Prover** un ambiente de traballo seguro e saudable.
- 4 Respetar** a liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva.
- 5 Rexeitar** e non practicar a discriminación por ningunha causa.
- 6 Rexeitar** e non practicar o uso de castigos corporais, a coerción mental ou física, ou os abusos verbais aos empregados.
- 7 Garantir** o cumprimento legal sobre horas de traballo e días festivos.
- 8 Remunerar** de acordo coa normativa legal de cada sector, garantindo que se cobren as necesidades básicas do persoal e algunha capacidade de gasto discrecional.
- 9 Aplicar** un sistema de xestión que asegure o cumprimento e a comunicación interna dos principios da norma.

O 100 % das nosas empresas subministradoras están sometidas a estas esixencias e condicionamos a nosa relación comercial con elas ao cumprimento, pola súa parte, dos dereitos humanos e laborais. Realizamos un seguimento especial a aquelas empresas subministradoras con maior risco, que son as que pertencen ao sector téxtil e de produtos de non alimentación localizadas en Asia.

Ademais, ratificamos o noso compromiso cos dereitos laborais e humanos pertencendo á Rede Española do Pacto Mundial. EROSKI foi un dos primeiros fundadores, no ano 2002, e dende entón participa nesta iniciativa para implantar principios básicos de conduta e acción en materia de dereitos humanos, traballo, medio ambiente e loita contra a corrupción, na estratexia e nas operacións diarias da empresa.

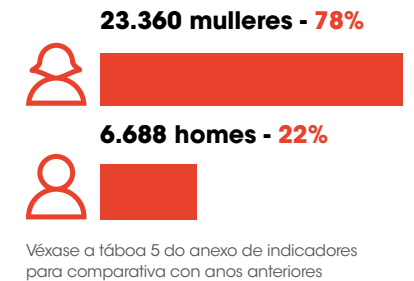
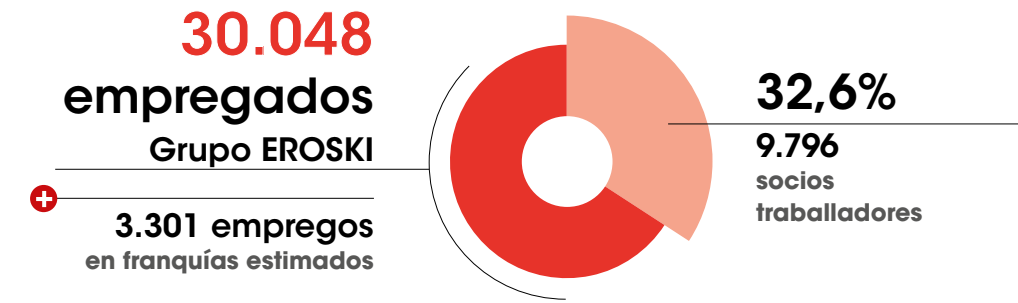
Os 10 valores esenciais do noso traballo



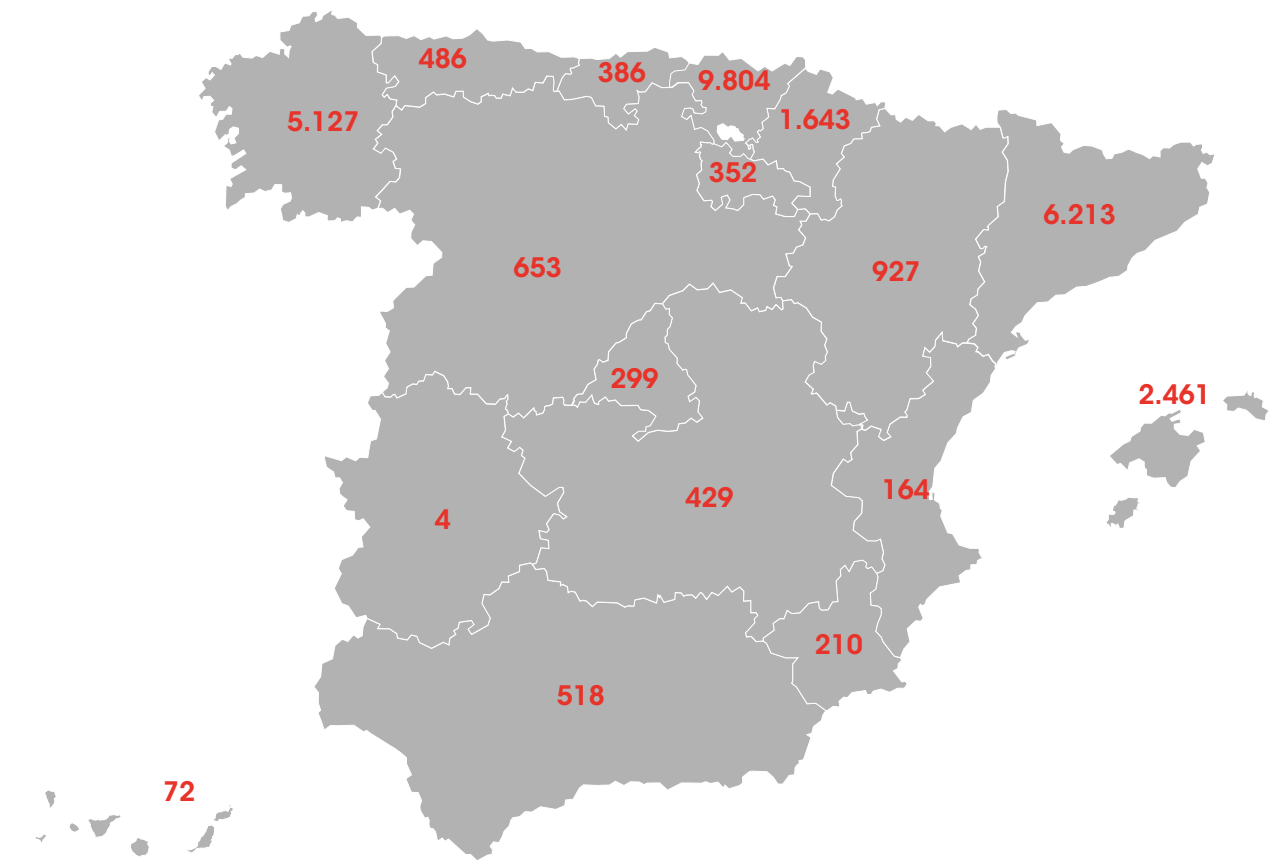
- | | |
|---|---|
| <p>1 Fomentamos a participación</p> <p>2 Promovemos o desenvolvemento persoal e profesional a través da mellora dos coñecementos, aptitudes e habilidades</p> <p>3 Sentimento de pertenza: estamos orgullosos/as de pertencer a EROSKI e procuramos as áreas de mellora</p> <p>4 Impulsamos a información e a comunicación de xeito bidireccional dentro da organización</p> <p>5 Grazas á solidariedade interna, primamos o colectivo sobre o individual e o longo sobre o curto prazo</p> | <p>6 Dinamismo para se adaptar ao cambio e promover a innovación</p> <p>7 Orientados á clientela para adaptármonos e anticipar as súas necesidades</p> <p>8 Melloramos continuamente as condicións do traballo para garantir unha calidade de vida axeitada</p> <p>9 Solidariedade externa para retornar á sociedade o que nos achega</p> <p>10 As persoas que traballamos na cooperativa aspiramos ao máximo nivel de profesionalización</p> |
|---|---|

Principais indicadores 102-8; 102-41; 401-1

Número total de persoas empregadas

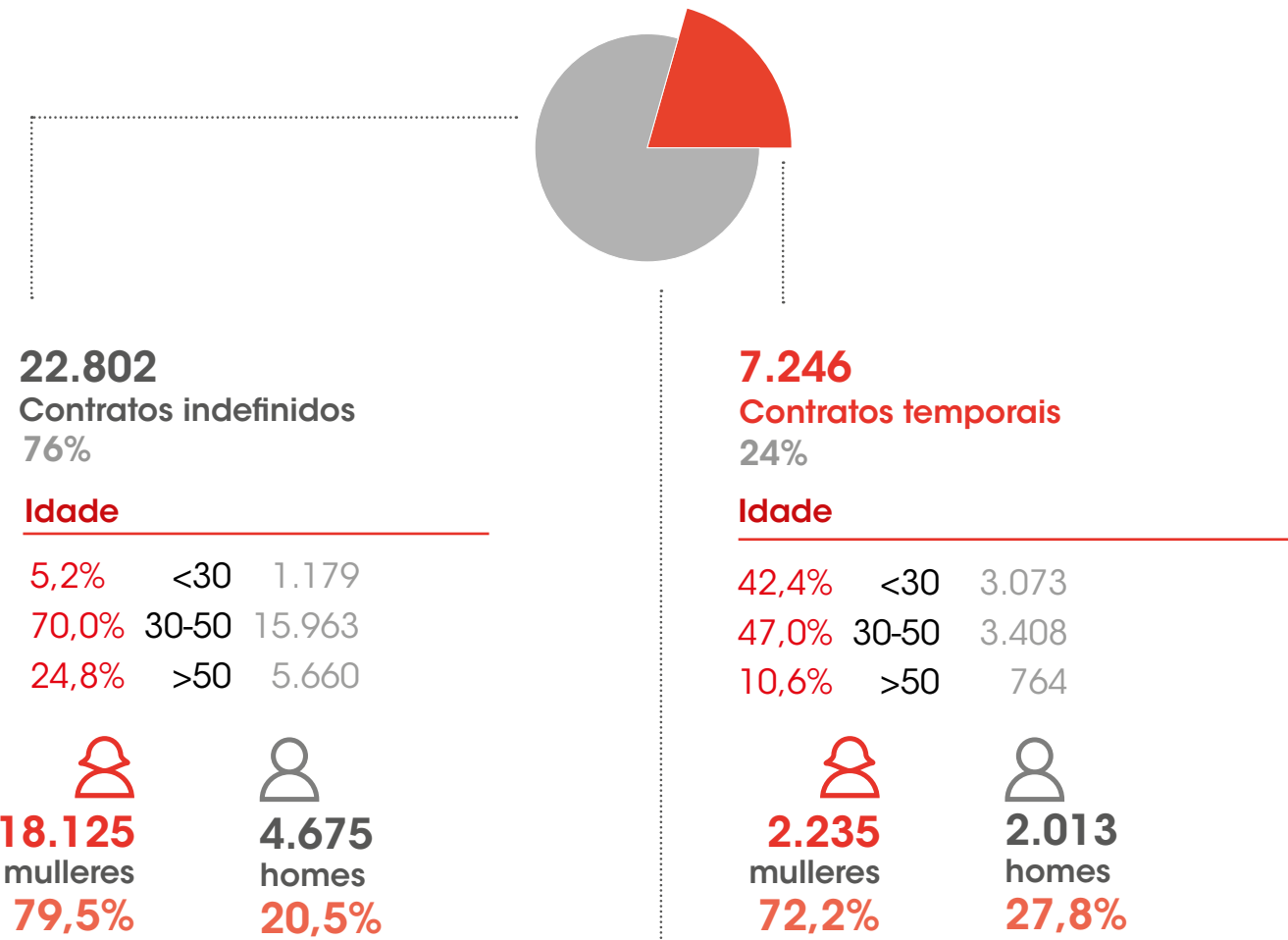


Número total de persoas empregadas por comunidade autónoma



Véxase a táboa 6 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores

Número total de persoas empregadas por tipo de contrato



Clasificación profesional

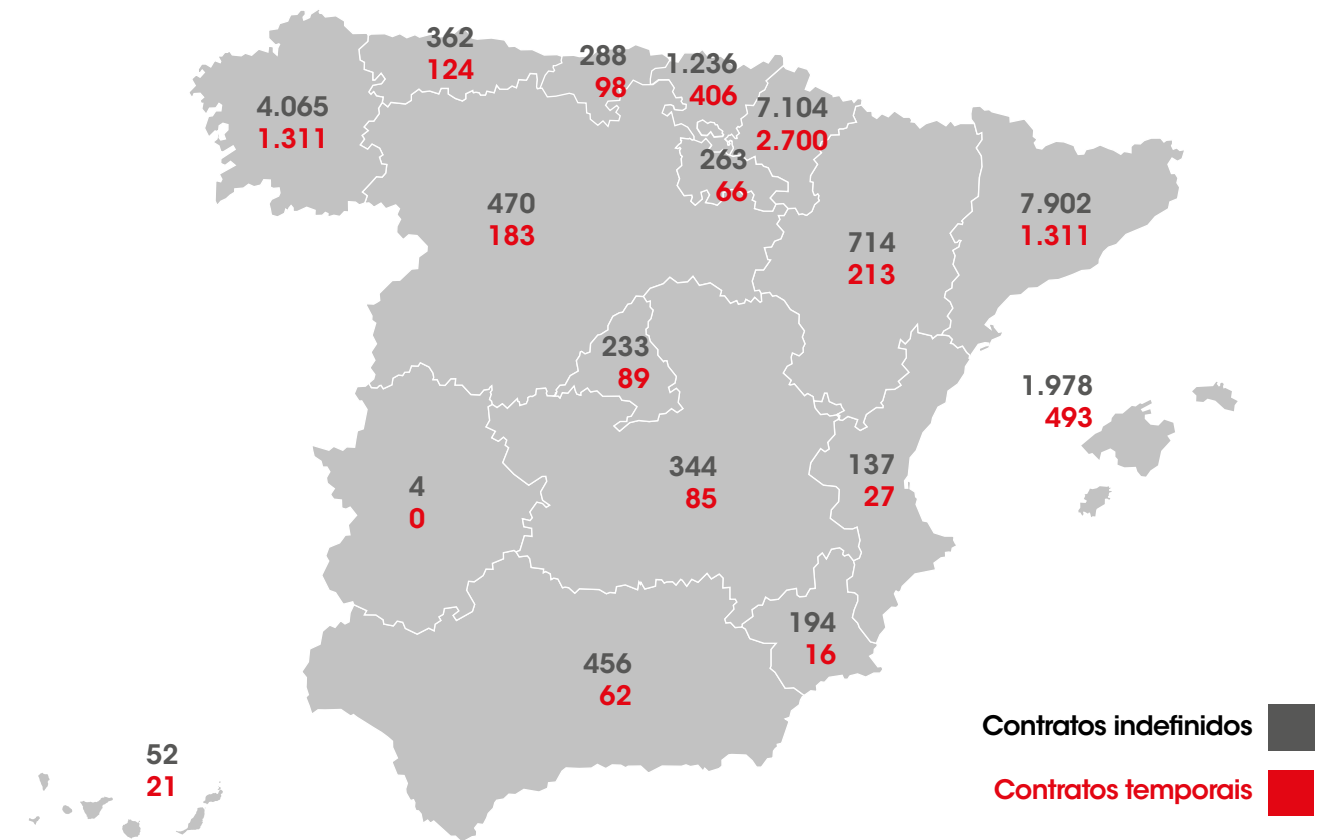
Por clasificación profesional	2018	%
Directivo/a	36	0,2%
Xestor/a	492	2,2%
Responsable	3.010	13,2%
Técnico/a	1039	4,5%
Profesional	16.719	73,3%
Mando	1.506	6,6%

Clasificación profesional

Por clasificación profesional	2018	%
Directivo/a	0	0,0%
Xestor/a	77	1,1%
Responsable	120	1,7%
Técnico/a	71	1,0%
Profesional	6.933	95,7%
Mando	44	0,6%

Véxase a táboa 7 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores dos valores totais e táboa 8 para os valores das tres variables (xénero, idade e categoría profesional) combinadas.

Número total de persoas empregadas por tipo de contrato e comunidade autónoma

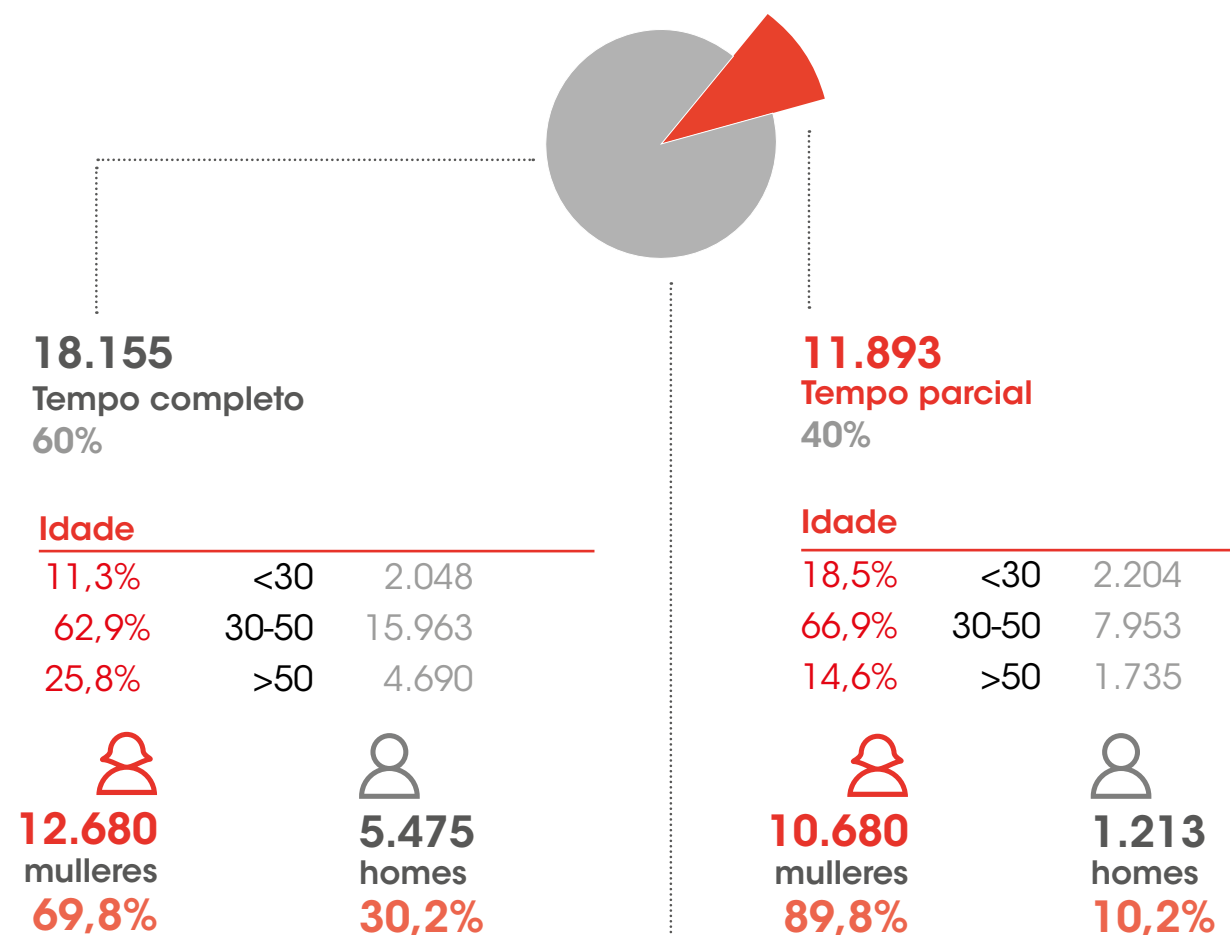


Por substitucións temporais, o cadro de persoal temporal é de:

32%
no verán
9.567 persoas

27%
no Nadal
8.190 persoas

Número total de persoas empregadas por tipo de xornada e categoría profesional



Clasificación profesional

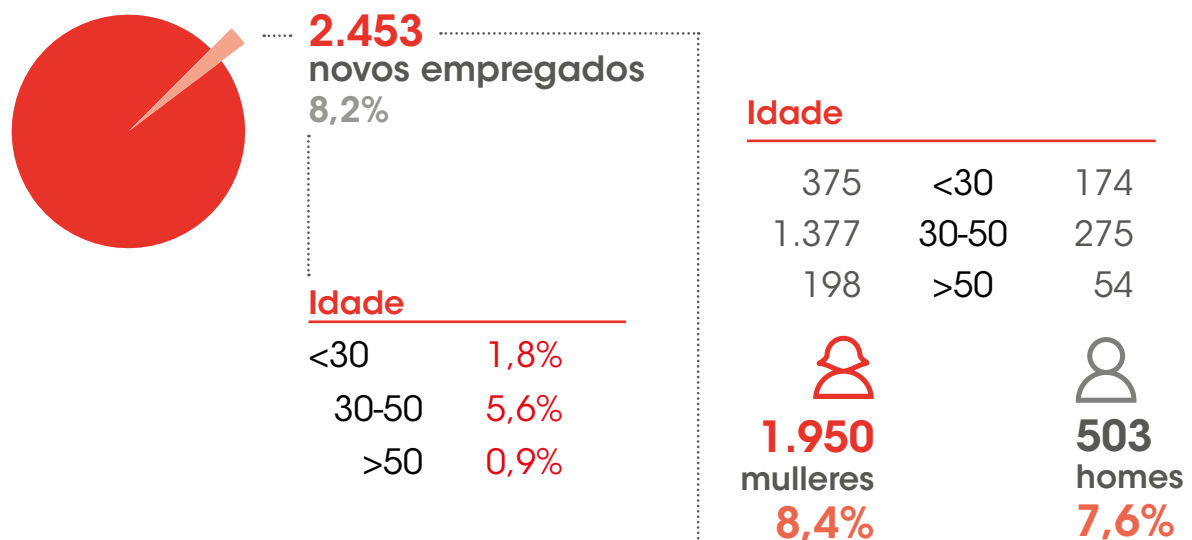
Por clasificación profesional	2018	%
Directivo/a	36	0,2%
Xestor/a	492	2,2%
Responsable	3.010	13,2%
Técnico/a	1.039	4,5%
Profesional	16.719	73,3%
Mando	1.506	6,6%

Clasificación profesional

Por clasificación profesional	2018	%
Directivo/a	0	0,0%
Xestor/a	114	1,0%
Responsable	390	3,3%
Técnico/a	158	1,3%
Profesional	11.111	93,4%
Mando	119	1,0%

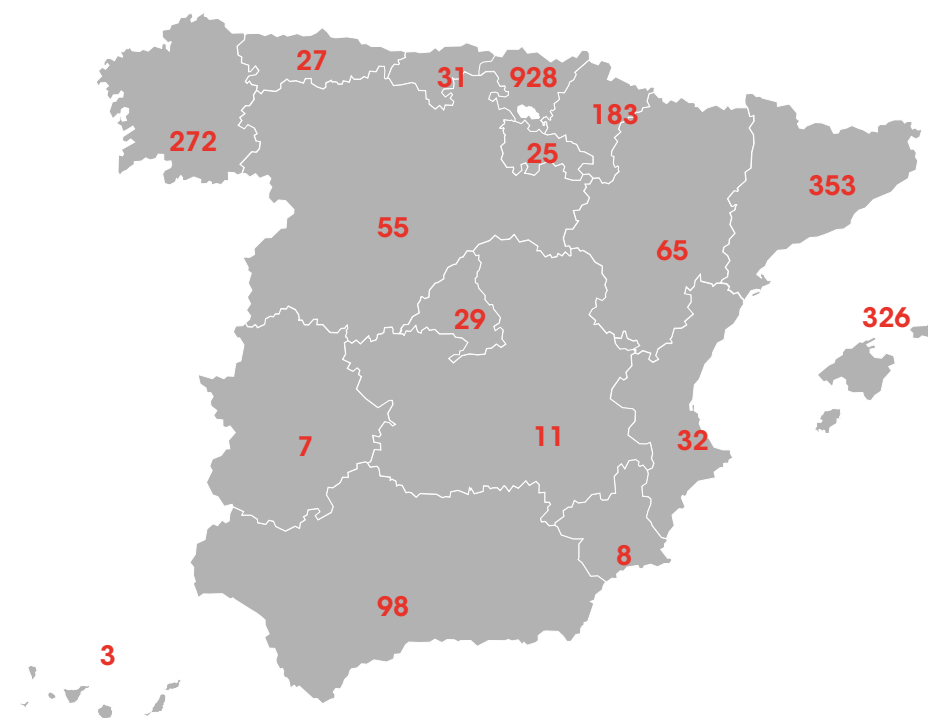
Véxase a táboa 10 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores dos valores totais.

Número e índice de contratacións



Véxase a táboa 11 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

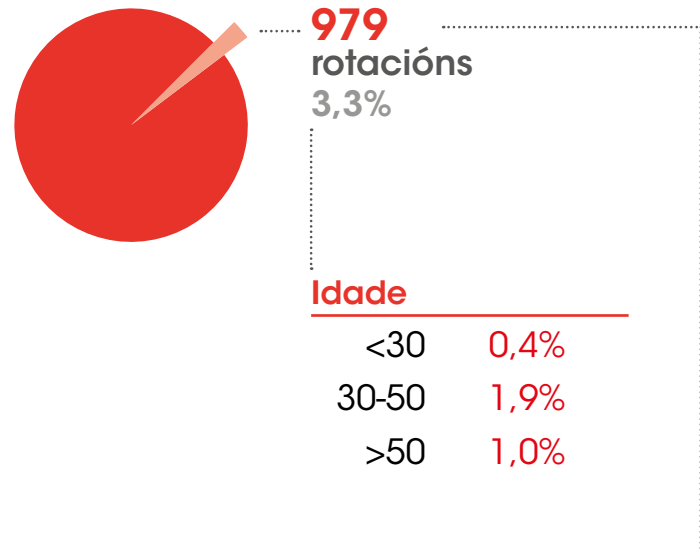
Número de contratacións por comunidade autónoma



Persoas promovidas



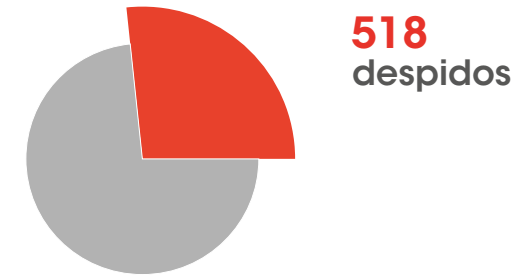
Número e índice de rotacións (saídas de persoas empregadas)



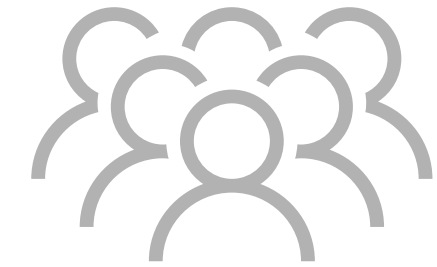
Idade		
70	<30	40
415	30-50	148
228	>50	78

	713 mulleres 3,1%
	266 homes 4,0%

Número de despidos por xénero, grupo de idade e categoría profesional

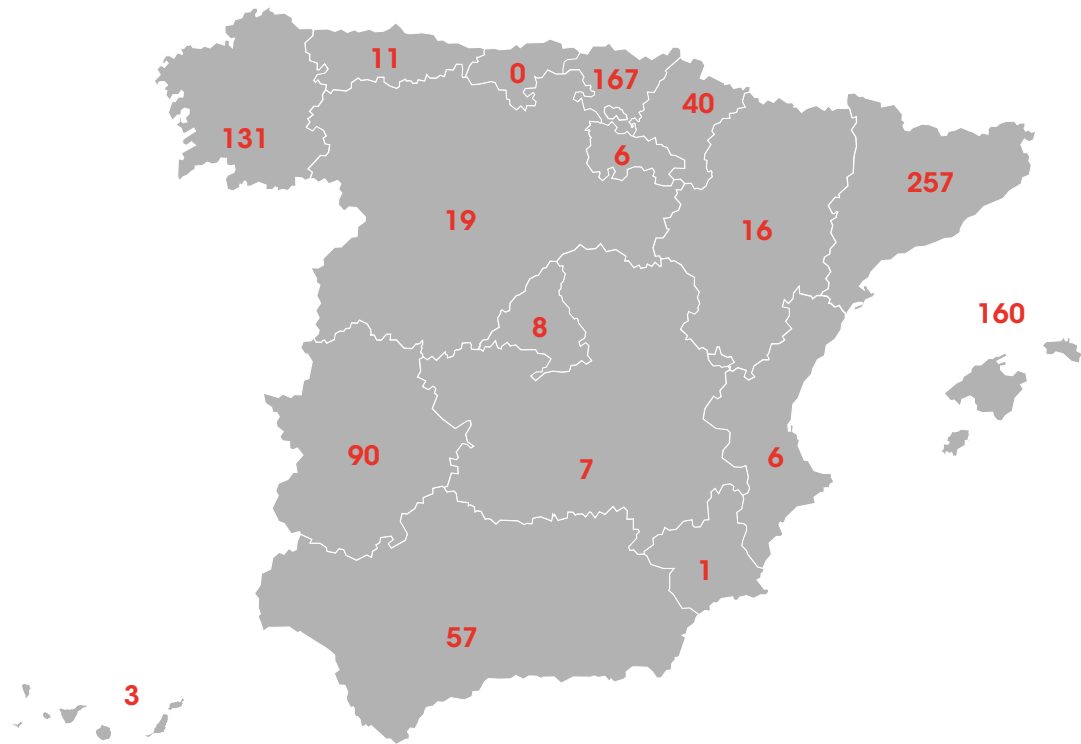


Negociación colectiva



100% dos empregados que non son socios cooperativistas están cubertos por un **convenio colectivo** (69% del total de la plantilla)
 Personal non socio cooperativista
20.506

Número de rotacións por comunidade autónoma



Idade		
6,76%	<30	35
70,85%	30-50	367
22,39%	>50	116



Os 6 eixos da xestión responsable dos persoas empregadas

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

EROSKI S. Coop., seguindo os seus valores corporativos, aplica o principio de solidariedade retributiva en toda a organización, o que se traduce, a nivel interno, nun estreito abano salarial entre os postos con menor responsabilidade e os de alta dirección: en concreto, o abano salarial en 2018 foi de 8,29. Así, a relación entre a compensación total que recibe a persoa con maior retribución e a media da compensación do resto do persoal na cooperativa é de 7,64. Esta ratio difire considerablemente das empresas do IBEX 35, nas que, segundo datos do 2017, as primeiras persoas executivas perciben de media 86 veces máis retribución que a media do resto do cadro de persoal.

O Comité de Valoración, nomeado polo Consello de Dirección e o Consello Social, é o encargado de

definir a retribución na cooperativa, unha vez valoradas as tarefas e as capacidades e competencias requiridas para cada posto de traballo. Pola súa banda, a Comisión de Nomeamentos e Retribucións é a que propón ao Consello Reitor a política retributiva da alta dirección.

A retribución en EROSKI é pública, igualitaria entre homes e mulleres, e depende do posto e non doutros factores como a antigüidade ou a negociación individual. Ademais, para permitir a captación e retención dos recursos humanos necesarios, aplícase o principio de competitividade externa, adecuando a retribución aos niveis máis xeneralizados nas empresas do sector. Así, no caso do convenio de supermercados, o salario base mínimo é un 30 % superior ao salario mínimo interprofesional en España.

Por outra banda, a nivel externo, a solidariedade retributiva implica que **a remuneración do Consello de Dirección é entre un 68 % e un 73 % inferior ao valor do mercado.** Así, durante 2018, a remuneración total do presidente e dos membros do Consello de Dirección foi, en conxunto, de 835.523 euros. Isto difire enormemente da realidade das empresas do IBEX 35, nas que a retribución media por conselleiro é case 7 veces o que percibe de media unha persoa do Consello de Dirección de EROSKI. Ademais, os membros do Consello Reitor, o noso órgano superior de goberno, non perciben ningunha retribución nin fixa nin variable por este labor (agás os custos de desprazamento para asistir ás xuntanzas do devandito órgano).

	EROSKI S. Coop.	Resto do grupo
Abano salarial na cooperativa	8,29	11,96
Ratio da compensación total anual da persoa mellor pagada da organización fronte á media da compensación total anual do resto de empregados.	7,64	9,91
Incremento porcentual entre 2017 e 2018 da compensación total anual	Do 1,45% ao 2,97%	Aumento do salario base do 1% en todas as sociedades, excepto o FORUM SPORT, que varía de 0,18% a 1%.
Ratio entre a retribución media dos membros do Consello de Dirección e os directivos e o resto de empregados	3,70	4,52
Ratio entre o salario base e o salario mínimo interprofesional	+53%	+30%

Remuneración media por xénero do Consello de Dirección



Remuneración media por xénero e categoría profesional

EROSKI S. Coop.

	Directivo/a	Xestor/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
Creba salarial	4%	5%	1%	10%	2%	2%

Remuneración media por xénero e grupo de idade

♂	Idade	♀	Creba salarial
16.905	<30	16.428	-3%
19.065	30-50	25.234	24%
19.209	>50	27.046	29%

A retribución referencia por categoría profesional na cooperativa é igualitaria entre homes e mulleres. A brecha salarial débese á distribución dispar en número de persoas segundo xénero nos distintos niveis de responsabilidade dentro da mesma categoría profesional e a

unha evolución histórica dos índices retributivos. Espérase que progresivamente a brecha diminúa coa renovación natural das persoas traballadoras dentro da cooperativa e a maior presenza de mulleres en postos de maior responsabilidade dentro da mesma categoría profesional.

Resto da sociedades

	Directivo/a	Xestor/a	Mando	Profesional	Responsable	Técnico/a	♂	Idade	♀	Creba 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%
Creba salarial	40%	7%	11%	5%	9%	10%	17.387	>50	25.923	33%

Todos os datos retributivos calculáronse co 100 % da xornada laboral.

Igualdade 405-1

En EROSKI consideramos que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un principio básico e estratéxico da xestión da organización. Acabar coa desigualdade supón un proceso de cambio directamente relacionado coa nosa cultura cooperativa e igualitaria. Neste sentido, EROSKI réxese polo principio de non-discriminación xa contemplado nos seus estatutos fundacionais, non só no relativo ao xénero, senón tamén á raza, a orientación sexual, as crenzas relixiosas, as opinións políticas, a nacionalidade, a orixe social, a discapacidade ou calquera outra característica que puidese orixinala.

Con este fin, contamos desde 2005 cunha Comisión para a Igualdade responsable da realización e actualización periódica do Diagnóstico e o Plan para a Igualdade de Mulleres e Homes de EROSKI, e co Observatorio da Igualdade, unha ferramenta para comprobar o cumprimento deste principio en toda a organización. Representantes

dos socios e socias traballadores da cooperativa compoñen este organismo, que conta con seis áreas de traballo: uso da linguaxe, eliminación de barreiras físicas e de saúde, eliminación de barreiras sociais, desenvolvemento persoal e profesional, e conciliación da vida persoal e profesional.

Ademais, contamos cunha canle de denuncia e, desde 2015, cun servizo de asesoría confidencial para evitar posibles casos de acoso no traballo e canalizar calquera incidencia.

En 2018 levamos a cabo un seguimento periódico de revisión do Plan Estratéxico de Igualdade 2017-2020 e actualizamos o proceso de selección, tanto interno como externo, introducindo o compromiso explícito coa igualdade de xénero.

Outras actuacións destacadas levadas a cabo durante o 201o foron:

Celebración do Día de Muller

- Almorzo gratuíto para sensibilizar e celebrar o 8 de marzo.
- Cartelaría en toda a rede de tendas.
- Publicidade interna e externa do evento a través da revista Nexo e os newsletters semanais.

Formación para favorecer a igualdade

Lanzouse a Escola de Carretilleiras, unha acción para favorecer a empregabilidade das mulleres de EROSKI en postos tradicionalmente máis masculinizados. A formación estendeuse a 12 mulleres.

Colaboracións

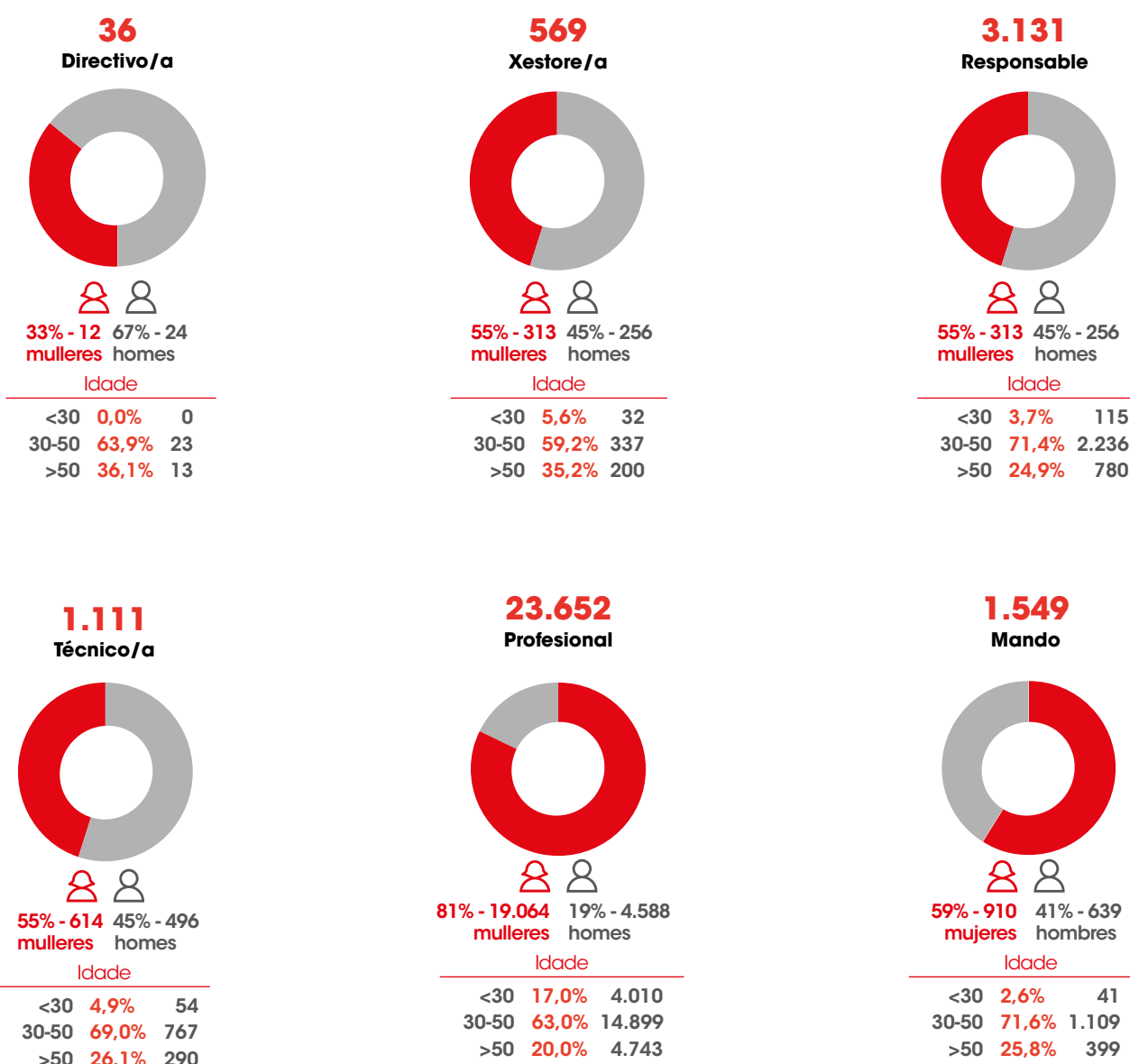
- Celebración da xornada "A muller e o cambio social", cunha perspectiva interna, externa e interxeracional. A xornada, á que asistiron 300 persoas, congregou a mulleres que exercen o seu liderado feminino e traballan por un mundo máis saudable, xusto, igualitario e equitativo, e que reflexionaron sobre a responsabilidade dos adultos na transmisión diaria da igualdade ás xeracións máis novas en todos os ámbitos da súa vida.
- Participación na mesa de diálogo Mercados Inclusivos, Redes Sociais, Emprega Igualdade organizado pola Cruz Vermella Española o 25 de outubro de 2018 en Logroño.
- Participación e patrocinio da mesa de saúde organizada pola Asociación de Directivas e Empresarias de Biscaia. A mesa abordou a revolución das novas tecnoloxías aplicada á saúde, cunha orientación ás mulleres.
- Participación na campaña de concienciación "A Coruña en negro contra as violencias machistas" do Concello de A Coruña.

Indicadores de igualdade

Como mostra do noso compromiso pola igualdade, cómpre destacar que o 78 % do noso persoal son mulleres, e que elas ocupan o 71 % dos postos de responsabilidade en 2018, porcentaxe moi superior á media do sector. Ademais, EROSKI S. Coop. conta, desde principios de 2017, cun Consello de Dirección con presenza paritaria de mulleres e homes.

Así mesmo, a presenza de mulleres tamén é maioritaria nos órganos de goberno corporativo. En 2018 acadouse a paridade tamén no máximo órgano de goberno de EROSKI S. Coop., o Consello Reitor.

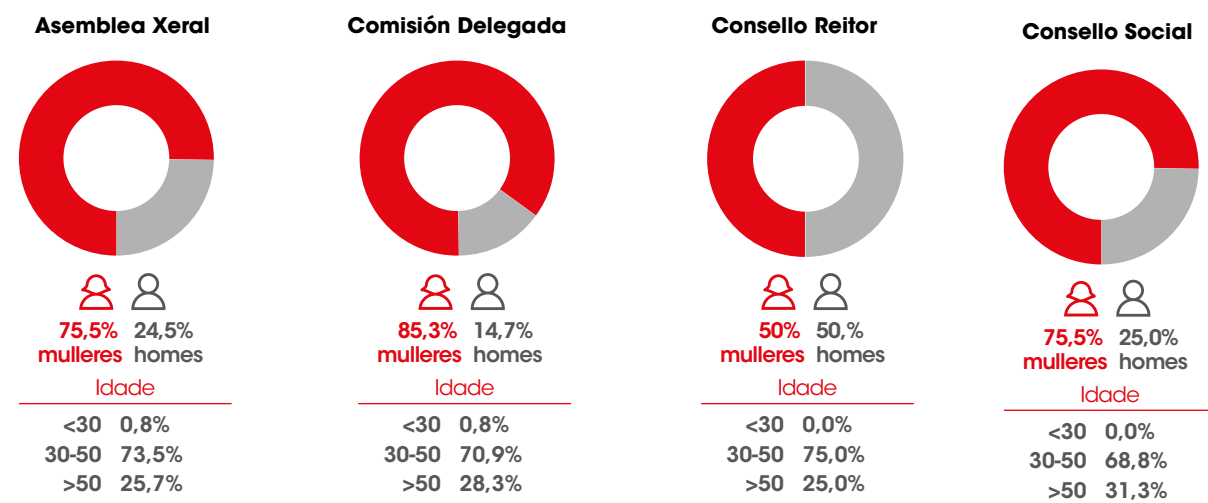
Distribución por xénero e grupos de idade dos persoas traballadoras segundo a categoría profesional



Véxase a táboa 13 do anexo de indicadores para datos de número de traballadores por xénero, grupo de idade e categoría profesional combinados.



Distribución por xénero e grupos de idade nos órganos de goberno



Véxase a táboa 35 do anexo para valores en número de persoas nos órganos de goberno por xénero e grupo de idade.

Conciliación

Una das áreas de traballo do noso Plan de Igualdade é a conciliación da vida persoal e profesional. Neste ámbito, as accións levadas a cabo en 2018 centráronse en:

- Ampliación do permiso recuperable por ingreso ou intervención cirúrxica de familiares, sen necesidade de que a devandita intervención envolva o pasar a noite.
- Ampliación do permiso por falecemento de familiares de segundo e terceiro grao.
- Incorporación dunha licenza retribuída para atender aos fillos prematuros ou acabados de nacer que deban permanecer hospitalizados tralo parto, mellor que o previsto no Estatuto dos Traballadores.



Indicadores de conciliación da vida persoal e profesional 401-3

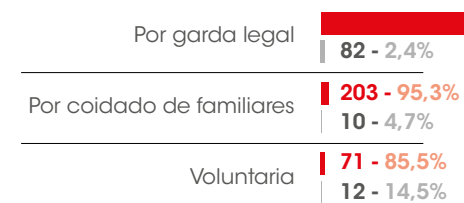
En materia de conciliación, EROSKI conta con permisos adicionais aos que establece a lexislación e impulsa contornos e horarios de traballo que permitan un equilibrio entre a vida persoal e profesional. Por exemplo, en 2018 un 13,2 % dos empregados traballaron con redución de xornada ou estiveron de excedencia por garda legal o coidado de familiares.

Así mesmo, EROSKI tamén atende ás particularidades doutros proxectos persoais das súas traballadoras e traballadores, ofrecéndolles a posibilidade de reducir a súa xornada sen causa manifesta e mantendo o dereito a recuperar a xornada laboral completa unha vez finalizado o período de redución, ou concedendo excedencias temporais voluntarias con reserva de postos de traballo para proxectos de colaboración con ONG ou outros plans de desenvolvemento persoal. Así, durante o pasado exercicio, 926 persoas acolléronse a unha redución de xornada ou excedencia voluntaria.

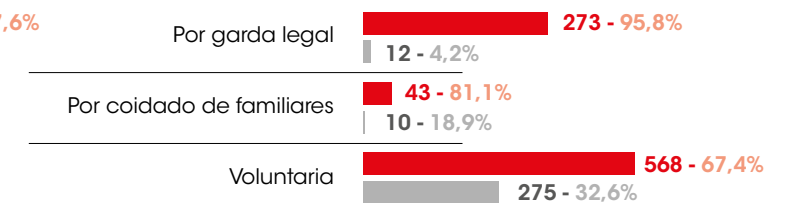
Distribución por xénero de permisos de maternidade/paternidade

	Mulleres	Homes	Total
N.º total de persoas que se acolleron ao permiso de maternidade/paternidade en 2018	484	131	615
N.º total de persoas que regresaron ao traballo en 2018 despois de finalizado o permiso de maternidade/paternidade	267	98	365
Taxa de regreso ao traballo (% de persoas que regresaron ao traballo despois de finalizado o seu permiso en 2018)	77,6%	83,1%	79,0%
N.º de persoas que continúan en EROSKI 12 meses despois da súa reincorporación tras un permiso de maternidade/paternidade en 2017	394	121	515
Taxa de retención (% de persoas que continúan en EROSKI 12 meses despois)	79,6%	74,2%	78,3%

Distribución por xénero dos traballadores con redución de xornada segundo causa



Distribución por xénero dos traballadores con excedencia segundo causa



Mulleres Homes

Mulleres Homes

Saúde e seguridade no traballo

Prevención de riscos laborais 403-1; 403-4

En EROSKI temos o compromiso de protexer e mellorar a saúde do noso persoal, desenvolvendo para iso un labor proactivo en materia de seguridade e saúde. Actuamos nos eidos da prevención, formación e fomento da saúde, melloramos de forma continua os nosos sistemas de prevención de riscos laborais e integrámoslos na xestión global da empresa.

Contamos con dous servizos de prevención de riscos laborais propios con carácter mancomunado, un para CAPRABO e outro para o resto de sociedades do Grupo. As especialidades das que se ocupan son: seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonomía e psicoloxía aplicada. A vixilancia da saúde realízase a través de

servizos de prevención externos, aínda que ata outubro de 2018 EROSKI, S. Coop contaba con esta especialidade dentro do seu Servizo de Prevención Mancomunado.

Ademais, as traballadoras e traballadores participamos na identificación de riscos e melloras das condicións laborais realizando propostas aos Comités de Saúde e Seguridade (que operan en diferentes ámbitos, desde o propio centro de traballo a toda a organización) e a outros órganos de representación societaria, nos que todos os empregados de EROSKI están representados a través dos seus delegados e cos que cobre o 100 % dos temas relacionados coa saúde e a seguridade no traballo.



Medidas de prevención de riscos laborais:

No transcurso de 2018 leváronse a cabo accións para previr os riscos laborais do cadro de persoal, entre as que destacan:

Revisión e actualización dos plans de prevención dos distintos negocios do grupo, así como das avaliacións xerais de riscos.

Auditorías internas de prevención e inspeccións programadas. Destas últimas encárganse os equipos inspectores dos propios centros, que ademais realizan un seguimento posterior das accións correctoras propostas para reducir e mellorar as anomalías detectadas.

Simulacros de emerxencia: con ou sen evacuación, nos propios centros de traballo.

Formación: impartíronse cursos básicos de prevención e formacións específicas sobre riscos no posto de traballo ou actuación nas emerxencias.

Vixilancia da saúde 403-2

En EROSKI temos a especialidade de vixilancia da saúde concertada cun servizo de prevención alleo encargado dos seguintes tipos de recoñecementos médicos: de ingreso, periódicos en función do risco do posto, tras baixas de longa ausencia, obrigatorios en postos concretos, en embarazos e valoracións médicas de persoal sensible.

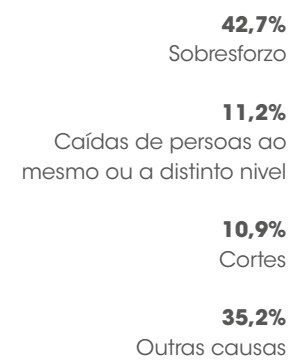
Por outra banda, polo que respecta á continxencia profesional, revisamos e coordinamos coa mutua todos os casos considerados como enfermidades profesionais.

Taxa de accidentes laborais

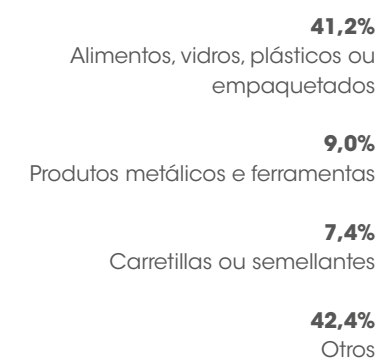
33,9 accidentes leves con baixa por cada millón de horas traballadas



Causas:



Axente material:



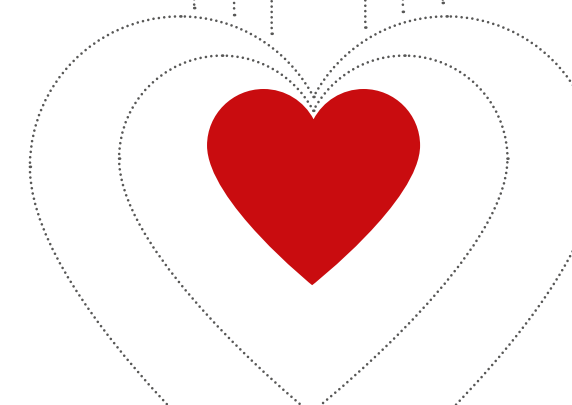
4x10⁻⁸ accidentes laborais graves con baixa por cada millón de horas traballadas



5,0 accidentes laborais in itinere con baixa por cada millón de horas traballadas

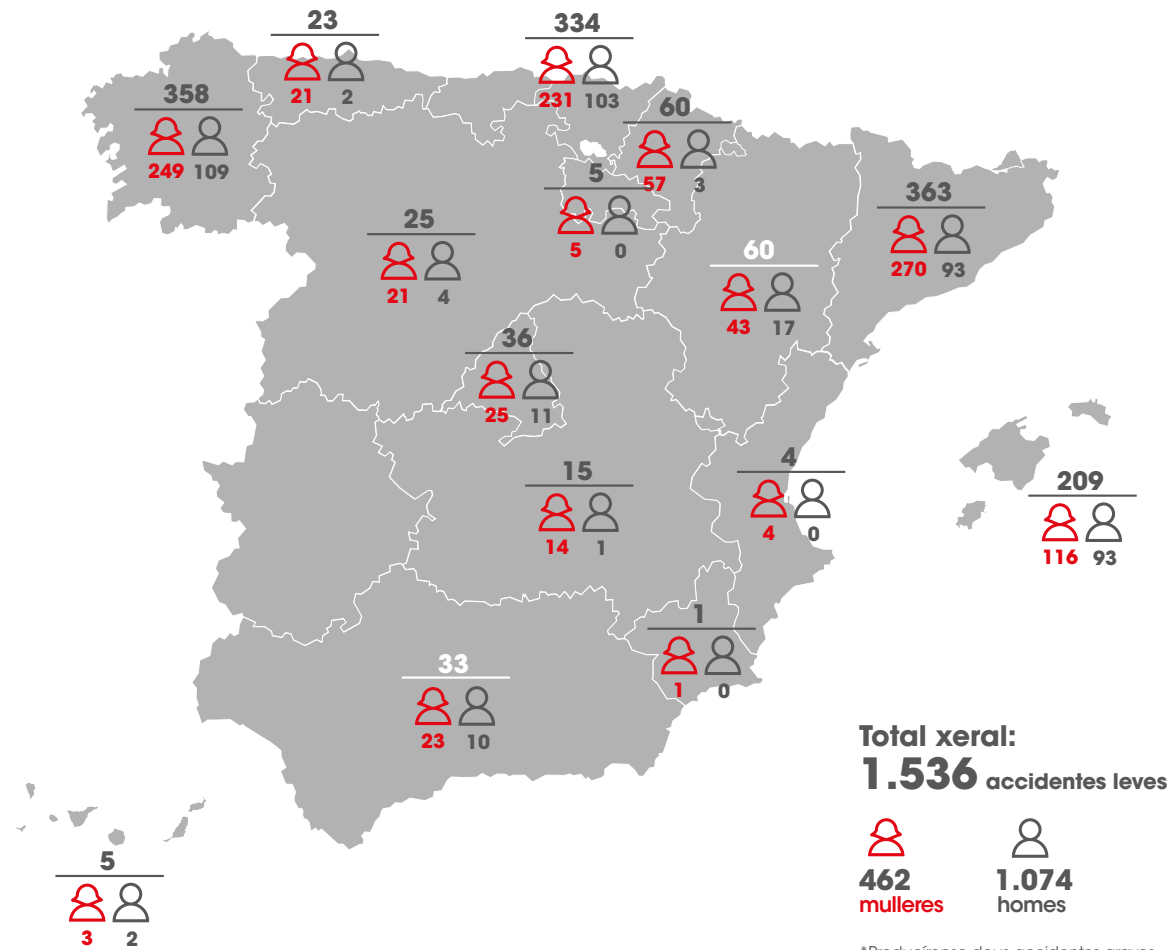


mortes por accidente laboral ou enfermidade profesional



Véxase a táboa 14 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Número de accidentes leves por rexión



Accidentes externos de plataformas

37 accidentes leves de persoal externo

Causas dos accidentes laborais

Atropelo ou golpes con vehículos

24,3%

Sobresforzo

24,3%

Caída con obxectos en manipulación

10,8%

Outras causas

40,5%

Axente material

Carretillas ou semellantes

29,7%

Alimentos, vidros, plásticos ou empaquetados

13,5%

Paletas

8,1%

Outros axentes materiais

48,6%

Taxa de absentismo laboral



6,2% de absentismo laboral

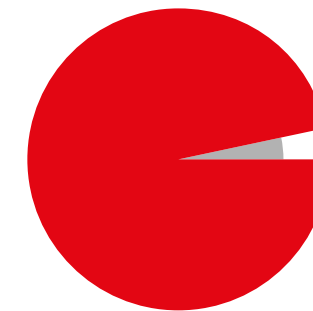
horas de ausencia por enfermidade, enfermidade profesional e accidente laboral/horas teóricas de traballo
 2.983.380 horas de absentismo

6,8% mulleres
 2.497.682,43 h

4,2% homes
 485.697,87 h

Véxase a táboa 15 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Taxa de enfermidades profesionais



93% mulleres

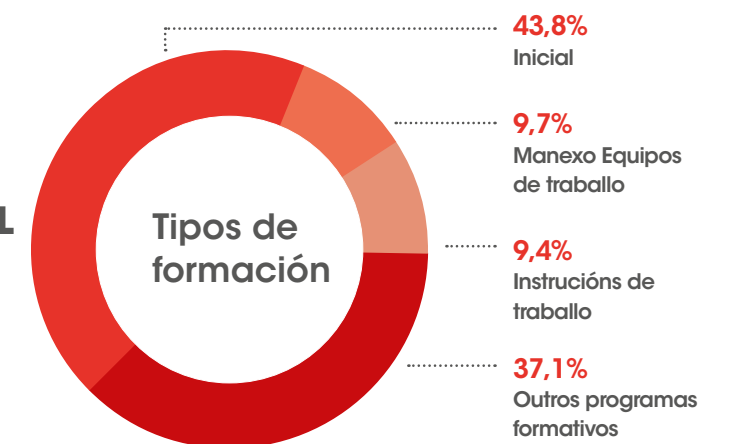
7% homes

1,3 enfermidades profesionais con baixa por cada millón de horas traballadas

Taxa de formación en prevención de riscos laborais

28.376 horas de formación en PRL

0,94 horas medias de formación en PRL por persoa traballadora



Tipos de formación

43,8% Inicial

9,7% Manexo Equipos de traballo

9,4% Instrucións de traballo

37,1% Outros programas formativos

Desenvolvemento profesional 404-1; 404-2

Potenciar o desenvolvemento profesional e persoal dos equipos de EROSKI constitúe un dos tres piares do Plan Estratégico para o 2020, polo que situamos a formación das persoas como unha das claves na mellora competitiva. A través da capacitación do noso cadro de persoal buscamos constituír equipos de traballo de alto rendemento, incentivar o crecemento profesional e fomentar a cultura cooperativa de autoxestión.

Así, en 2018 investimos case 2 millóns de euros na formación dos nosos traballadores, acadando as **207.000 horas** impartidas. Os programas de capacitación centráronse, un ano máis, no liderado e na profesionalización do persoal de frescos. Ademais, seguimos apostando por un programa de talento coa finalidade de desenvolver o potencial dentro da organización.

Os programas de formación destacados en 2018 foron:

Escola de frescos

En 2018 continuamos co programa formativo das escolas de carnizaría, peixaría, panadaría, chacinería e froitaría. Para iso, contamos coas ferramentas de xestión e os centros de formación desenvolvidos en anos posteriores, así coma con 50 monitores. Participaron máis de 457 persoas e impartíronse 57.224 horas de formación.

Programa de atención ao cliente

Está centrado en optimizar a capacitación do noso persoal na atención e o servizo avanzado á clientela en tenda. Durante 2018 impartíronse máis de 3.835 horas de formación sobre esta materia.

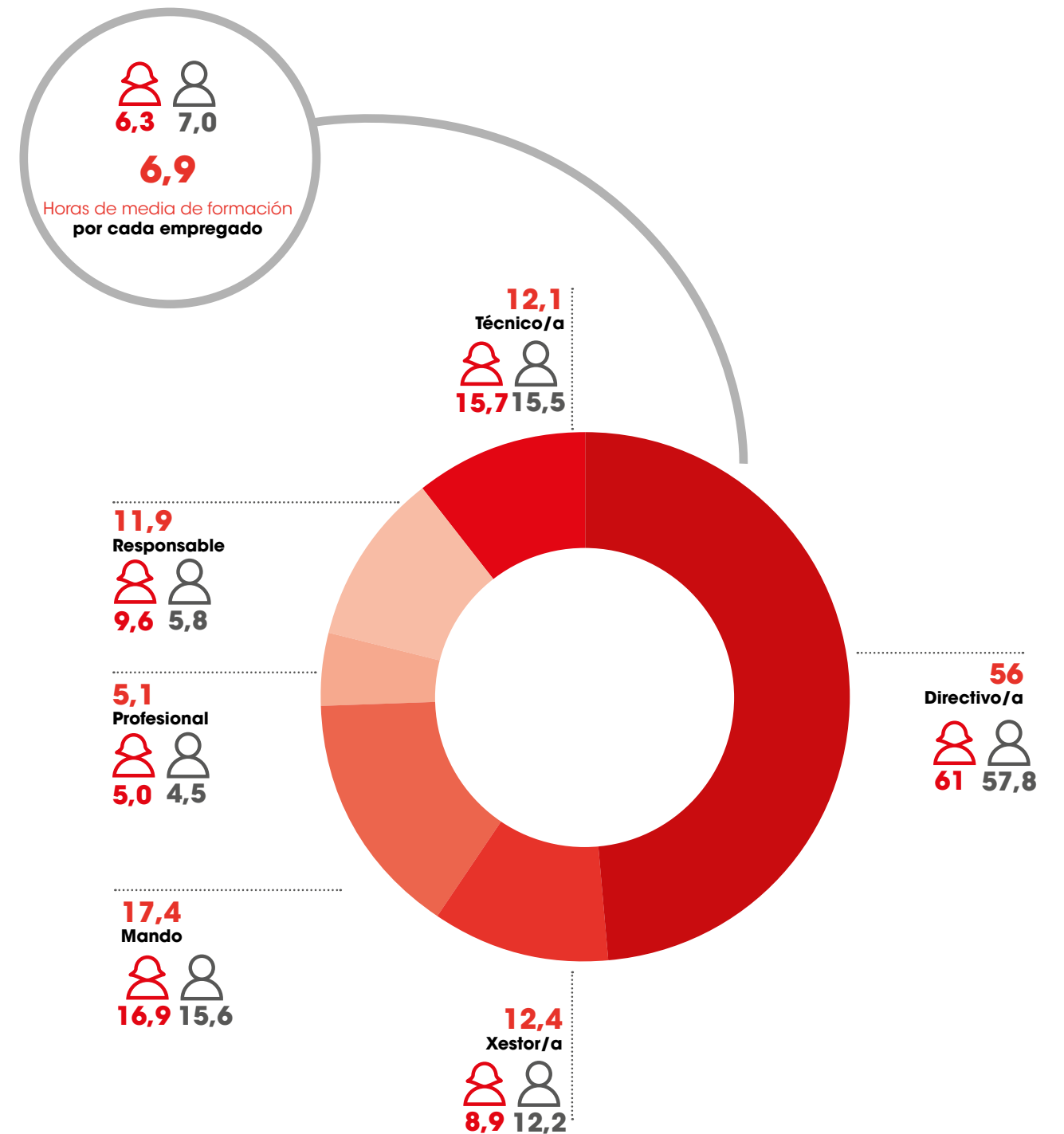
Orain Campus

Espazo de aprendizaxe e desenvolvemento dentro do marco do Modelo de Talento e Desenvolvemento Directivo de EROSKI, para impulsar a innovación, o liderado, o fomento do espírito cooperativo e a profesionalidade, elementos necesarios para afrontar os retos da nosa organización. O Campus acolle 4 facultades (Comercial e Mercadotecnia, Rede, Xenio e Enxeño, e Sociolaboral).

SUMMA

Proxecto que, desde 2015 e en colaboración coa Universidade de Mondragón, procura desenvolver as habilidades directivas e de xestión organizativa das socias e socios traballadores. Nel préstase unha atención especial á promoción profesional das mulleres no eido dos postos de mando e directivos. En 2018 dedicáronse 1.211 horas de formación a 11 persoas.

Media de horas de formación das persoas traballadoras de EROSKI por xénero e categoría profesional



Véxase a táboa 17 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Promoción profesional 404-3

Xunto coa formación, outro dos elementos que definen a xestión das persoas en EROSKI é a promoción, entendida como un proceso natural na vida profesional das nosas traballadoras e traballadores, que se basea na capacitación profesional e na calidade do desempeño. Neste sentido, en 2018 promocionouse ao 0,9 % do noso persoal, o que equivale a 260 persoas, das que máis dun 75 % foron mulleres.

Porcentaxe de empregados con avaliación periódica do desempeño e o desenvolvemento profesional

9.102
persoas
avaliadas

7.043 mulleres
77%

2.059 homes
33%

49%
das
persoas
suxeitas a
avaliación

49 %
mulleres

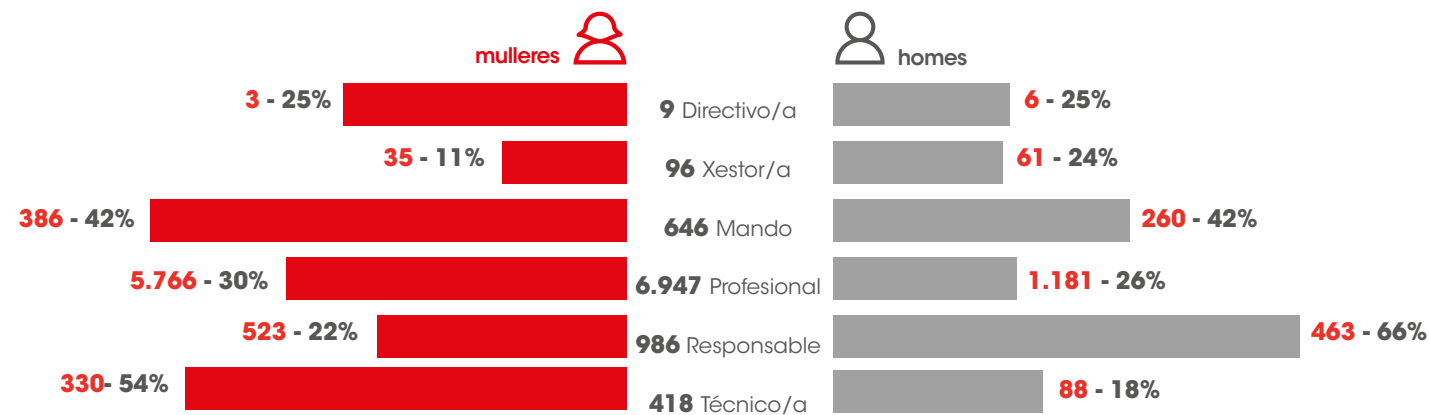
47%
homes

30%
del total
de persoas
traballadoras

30 %
mulleres

31%
homes

Porcentaxe de empregados con avaliación periódica do desempeño e o desenvolvemento profesional



Véxase a táboa 18 do anexo de indicadores para número de empregados suxeitos a avaliación e a táboa 19 comparativa con anos anteriores.

Emprendedoras e emprendedores franquizados

Todas as aperturas de supermercados franquizados responden actualmente ao novo modelo comercial "contigo" promovido pola cooperativa.

Así, aquelas socias e socios traballadores que desexen ter o seu propio negocio, pódense acoller ao noso programa "Contigo en franquía", no que lles ofrecemos formación especializada, servizos e vantaxes personalizadas, así como ferramentas avanzadas para a xestión

das súas tendas, ademais do apoio dunha marca de confianza como EROSKI.

Para consolidar o noso soporte ao colectivo franquizador, mantemos os acordos asinados con Cajasur e Kutxabank para apoiálos con condicións vantaxosas de financiamento. Ademais, continuamos coa Confederación Española de Asociacións de Empresarios Mozos (CEAJE) para apoiar e impulsar o emprendemento.

Así mesmo, esiximos aos emprendedores franquizados que cumpran cos dereitos laborais e humanos dos seus traballadores, do mesmo xeito que os nosos provedores deben comprometerse a facelo.

Estímase que na rede de tendas franquizadas EROSKI traballan 3.301 persoas.

Promoción da cultura cooperativa de autoxestión

Da nosa cultura cooperativa deriva o noso interese por promover un maior grao de autonomía nos equipos de profesionais de cada unha das tendas. Traballamos para proporcionarlles todas as ferramentas necesarias que lles permitan lograr a autoxestión. É a filosofía do noso modelo "contigo".

Os profesionais de cada unha das tendas forman un equipo independente que, ao traballaren cunha perspectiva de persoa propietaria máis que de traballadora, participan no deseño e na organización do seu traballo, facendo da tenda "contigo" unha tenda diferencial. Toman as súas propias decisións en moitos ámbitos:

- Xestión interna: horarios, quendas de traballo, organización do traballo no día a día, vacacións, días libres, permisos e libranzas, etc.

- Proposta de valor da súa tenda, xestión de gamas locais e rexionais, adecuación ao mercado e competidores locais, actividades de implicación social coa comunidade, etc.

Todo iso, impulsa o compromiso interno de todo o equipo cun proxecto empresarial que fan seu, o que á súa vez fortalece o conxunto do grupo.

Kreando contigo

A quinta edición dos Premios Corporativos Krea recoñeceu as iniciativas de centros EROSKI que, ademais de revalidar co seu esforzo diario a confianza dos nosos clientes, deseñaron e puxeron en práctica, de xeito máis innovador, as súas propias iniciativas, ideas que contribúen a afianzar, aínda máis, os principios e piares que mellor nos definen. En 2018 celebramos que, por primeira vez, CAPRABO foi un dos equipos premiados.

Comunicación interna

O modelo cooperativo de EROSKI caracterízase por unha alta implicación dos traballadores en toda a organización. Para facer isto posible, contamos cun modelo de xestión que favorece a escoita activa e a comunicación continua, elementos chave para garantir a transparencia e motivación do noso persoal e facilitar o desenvolvemento dun traballo de calidade.

Elaboramos o Plan de comunicación interna 2018 coa participación de arredor de 4.500 socios/as de traballo que asistiron á reunión anual de todo o colectivo en grupos de 150 persoas, liderados pola alta dirección.

A comunicación en EROSKI esténdese, de xeito individualizado, a todos os niveis dos diferentes negocios e adáptase ás características de cada unha das sociedades que conforman o grupo.

Para iso, contamos con distintas ferramentas e publicacións que fortalecen e promoven unha comunicación fluída entre os traballadores e a organización.

NEXO

Publicación en liña, actualizada a diario, que ofrece información sobre todas as áreas da empresa, poñendo o acento nos datos económicos, societarios e nos eixes comerciais nos que se basea o modelo EROSKI "contigo". Ademais, Nexo realiza monográficos de forma regular.

NÉCTAR

Revista de periodicidade mensual centrada nos novos lanzamentos das marcas propias de EROSKI, que pormenoriza as características organolépticas, de calidade e de envasado dos novos produtos. A información relativa aos eixes estratéxicos de EROSKI é outra das temáticas informativas que aborda.

La Parrapla

Boletín mensual dirixido á Sede Social, no que se ofrece un compendio das noticias máis relevantes da vida societaria.

Intranets corporativas

Ofrecen contidos de utilidade profesional e interese societario. Ademais, algunhas intranets, como Forumnet en FORUM SPORT, funcionan tamén como repositorios documentais. Esta posibilidade de intercambio de información e cooperación entre equipos convértenas en ferramentas fundamentais para a comunicación interna.

Inserción laboral e innovación social

Como cooperativa de consumo, EROSKI é un proxecto colectivo centrado no consumidor e na sociedade. E, polo tanto, estamos comprometidos coa integración das persoas en situacións desfavorecidas e en risco de exclusión social. Con este fin, a través de convenios de formación ocupacional asinados cos servizos de emprego público ou con distintas organizacións como Cruz Vermella, establecemos anualmente programas formativos e prácticas non laborais para aqueles colectivos con

maiores dificultades de inserción laboral. Isto permite a súa capacitación profesional e facilita a súa posterior incorporación laboral nos nosos puntos de venda. En 2018, en colaboración con 86 entidades, formouse a máis de 450 persoas, das que máis de 120 foron contratadas por EROSKI ao finalizaren os programas de capacitación.

Entre as distintas iniciativas para a inserción laboral levadas a cabo en 2018, cómpre destacar:

Cursos con compromiso de contratación

Durante o 2018 leváronse a cabo 6 cursos con compromiso de contratación, a través dos cales se asinaron 56 contratos de 93 alumnos, o que supón unha taxa de contratación do 56 %. Como novidade, cómpre sinalar que este ano empezouse polos cursos con compromiso de contratación de CAPRABO.

Formación Dual

En xuño de 2018 empezouse coa formación dual. Na actualidade, 3 estudantes se benefician dun contrato de formación e aprendizaxe dun ano, que lles permite combinar estudos con prácticas. Os postos nos que está desenvolvendo a formación son os de vendedor de viaxes.

Prácticas non laborais

Superamos as **37.000 horas** de prácticas non laborais en CAPRABO e EROSKI, cun total de 491 alumnos en 2018. Destes, 86 foron contratados ao finalizar as prácticas. Isto supón un 72 % de incremento respecto de 2017.

Formación e integración social

En 2018 colaboramos con 41 organizacións que traballan con persoas de colectivos desfavorecidos ou en risco de exclusión social, como Cruz Vermella, a Asociación Zabaltzen sartu, a Fundación Ilundain ou Kooperera. Nestes cursos participaron 391 persoas, 75 das cales foron contratadas pola organización trala súa finalización.

Programa Inserta da Fundación ONCE

EROSKI é unha das 64 empresas líderes en España que forma parte do Programa e do Foro Inserta da Fundación ONCE. Como empresa Inserta, manifestamos o noso compromiso coa responsabilidade social, a diversidade e a discapacidade, así como o noso afán de integrar esta variable de xeito transversal na nosa cadea de valor e nas políticas de responsabilidade social corporativa que desenvolvemos, mellorando así a nosa competitividade. A Fundación ONCE colabora connosco no desenvolvemento de proxectos para potenciar o emprego das persoas con discapacidade e mellorar a súa calidade de vida, optimizando todas as oportunidades de innovación, diferenciación e creación de valor que estes proxectos nos ofrecen.

Ademais do anterior, por unha banda, no eido social estamos comprometidos coa formación e a empregabilidade de colectivos con dificultades de inserción.

Por outra banda, no Grupo EROSKI traballamos na innovación social para a integración de persoas con capacidades diferentes a través de distintos proxectos. Contamos con proxectos en carteira, en colaboración con organizacións da economía social e outras entidades con fins sociais, con obxecto de estender a outras rexións a creación de emprego para persoas con discapacidade en supermercados franquizados.



Produtos inclusivos

En 2018, EROSKI empezou a traballar, xunto con Lantegi Batuak e o seu proxecto "Naia", na comercialización de ensaladas e verduras frescas 100 % ecolóxicas no seu compromiso co desenvolvemento social e a sostiabilidade. En 29 dos seus establecementos do País Vasco, a cooperativa ofrece dúas das primeiras referencias que se van comercializar: a ensalada batavia e a ensalada mestura. Este nova marca de ensaladas e verduras frescas e ecolóxicas, listas para consumir, prodúcese nun marco de colaboración con diferentes explotacións ecolóxicas de Biscaia.

Esta iniciativa súmase ás xa existentes en VELGASA-EROSKI e CAPRABO.

En VEGALSA-EROSKI apostamos pola capacitación e a incorporación de persoas con diversidade funcional na nosa actividade a través da activación de proxectos como o lanzamento en 2016 da marca de hortaliñas "We, A Alegría da Horta", en colaboración coa Asociación

Down Coruña, ou o acordo en 2017 coa firma viguesa Freshcut con obxecto de incorporar os seus produtos de quinta gama nos nosos lineais. Esta empresa, co 80 % do seu cadro de persoal composto por persoas con diversidade funcional, prové produtos como cremas de verduras e purés de froita variada, que se comercializan baixo a marca Galifresh.

En 2017, CAPRABO iniciou a comercialización nos nosos supermercados dos queixos Muntanyola e dos viños Uripina, elaborados pola Fundación AMPANS. Esta organización, cunha traxectoria de máis de 50 anos, traballa para promover a educación, a calidade de vida e a inserción laboral das persoas con discapacidade intelectual, enfermidade mental e en situación de vulnerabilidade. En concreto, na queixería Muntanyola traballan 10 persoas con discapacidade intelectual que producen 14 variedades de queixo artesán de cabra, búfala, vaca e ovella.

Supermercados inclusivos

En GUREAK y EROSKI consolidamos o noso proxecto para a integración social e laboral de persoas con discapacidade, que desenvolvemos de forma conxunta coa inauguración do novo supermercado en Vitoria, xestionado integramente por persoas con discapacidade. Hai tres anos puxemos en marcha unha iniciativa de innovación social coa ilusión de estendela. O balance positivo das experiencias anteriores confirma a competitividade do noso modelo de tenda franquiciada, aberta a ser compartida con emprendedores, cooperativas e empresas da economía social co obxectivo de crear emprego e riqueza no noso contorno e de avanzar na diversificación do emprego social.

Este modelo estendeuse tamén a CAPRABO: en 2017 abrimos o primeiro supermercado de Cataluña, xestionado integramente por persoas con discapacidade. Inaugurouse o ano pasado e conta cun persoal de 12 persoas con idades comprendidas entre 21 e 59 anos. A tenda forma parte dun proxecto de innovación social para a inclusión laboral de persoas con discapacidade que impulsa, a través do contacto directo co público, visibilizar na sociedade a diversidade de capacidades e aptitudes.

Distribución de persoas con capacidades diferentes ou diversidade funcional por xénero e grupos de idade, segundo a categoría profesional

		Total			
	<30	7	18 4,6%	11	<30
PROFESIONAL	7	18	4,6%	11	PROFESIONAL
	30-50	140	246 63,2%	106	30-50
XESTOR	1	2	0,5%	1	XESTOR
PROFESIONAL	125	221	56,8%	96	PROFESIONAL
RESPONSABLE	9	12	3,1%	3	RESPONSABLE
TECNICO	2	3	0,8%	1	TECNICO
MANDO	3	8	2,1%	5	MANDO
>50	88	125	32,1%	37	>50
DIRECTIVO		1	0,3%	1	DIRECTIVO
XESTOR		2	0,5%	2	XESTOR
MANDO	2	8	2,1%	6	MANDO
PROFESIONAL	78	100	25,7%	22	PROFESIONAL
RESPONSABLE	5	10	2,6%	5	RESPONSABLE
TECNICO	3	4	1,0%	1	TECNICO
Total	235	389		154	Total

Véxase a táboa 20 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores por xénero e categoría profesional.

