



4

**Traballadores  
e traballadoras**

Compromiso  
cun traballo  
responsable  
e integrador

 **EROSKI**  
zurekin

 **EROSKI**  
zurekin

 **EROSKI**  
zurekin

## Modelo de compromiso integrador <sup>413-1</sup>



A xestión das persoas na nosa organización caracterízase pola particularidade de que somos traballadores e traballadoras, pero tamén propietarios e propietarias: 9.258 persoas do persoal de EROSKI somos socias e socios traballadores (o 32% do total), o que nos fai participantes na 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 co persoal, coa clientela e coa propia sociedade, e por iso esforzámonos para que sexa estable e de calidade. Así, hai que destacar que máis do 76% do emprego creado por EROSKI en 2019 foi de carácter fixo. Así mesmo, potenciamos a solidariedade retributiva, a igualdade, a conciliación e a saúde e seguridade dos nosos traballadores, así como o seu desenvolvemento profesional e a súa participación na toma de decisións como eixes fundamentais da calidade do emprego que ofrecemos.

### Unha empresa socialmente responsable

Para EROSKI, a responsabilidade social é un valor compartido por toda a organización e encóntrase baixo a responsabilidade directa da Presidencia. Nos nosos Estatutos Sociais, no Regulamento de Réxime Interno Cooperativo e no Manual de Xestión Ética recóllense os nosos compromisos en materia laboral, tanto para os nosos traballadores e traballadoras propias como de subcontratas e fornecedores. Integrando a xestión ética entre os obxectivos principais da dirección, alcanzamos os nosos compromisos de:

- Cumprimento legislativo e normativa laboral e cooperativa vixente, así como dos compromisos propios de EROSKI.
- Implantación dun sistema de xestión ética eficaz.
- Mellora continua no comportamento ético da organización.
- Apoio e respecto da protección dos dereitos humanos e laborais proclamados no ámbito internacional.

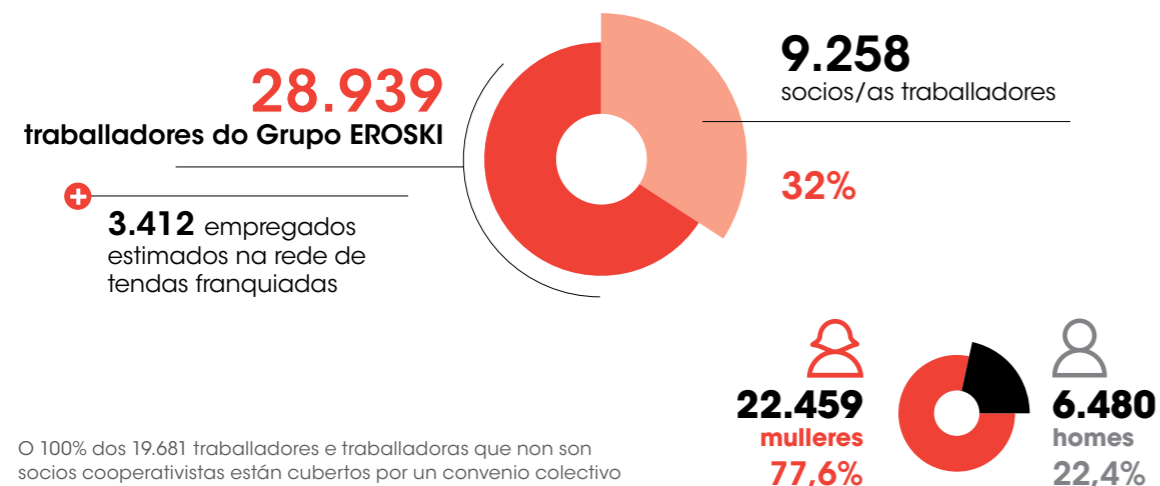


## Os 10 valores esenciais do noso traballo

- 1 Fomentamos a **participación**.
- 2 Promovemos o **desenvolvemento persoal e profesional** a través da mellora dos coñecementos, aptitudes e habilidades.
- 3 **Sentimento de pertenza**: estamos orgullosos de pertencer a EROSKI e buscamos as áreas de mellora.
- 4 Impulsamos a **información e comunicación** de maneira bidireccional dentro da organización.
- 5 Grazas á solidariedade interna, primamos o **colectivo sobre o individual** e o longo sobre o curto prazo.
- 6 **Dinamismo** para adaptarse ao cambio e promover a innovación.
- 7 **Orientados ao cliente** para adaptarnos e anticiparnos ás súas necesidades.
- 8 Melloramos continuamente as condicións do traballo para garantir unha **calidade de vida adecuada**.
- 9 **Solidariedade externa** para devolver á sociedade o que nos achega.
- 10 Os traballadores e traballadoras aspiramos ao **máximo nivel de profesionalización**.

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

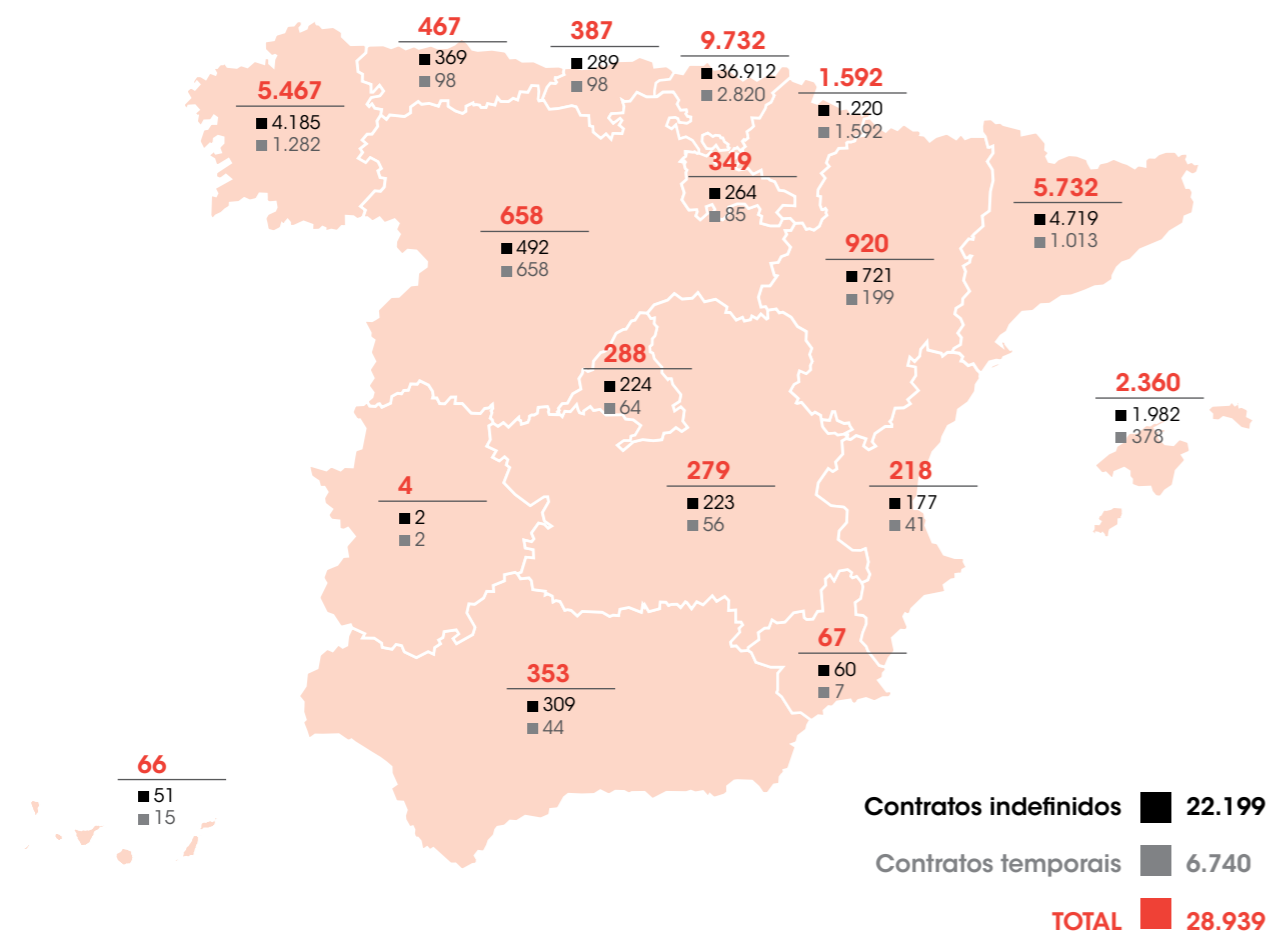
### Número total de persoas traballadoras



O 100% dos 19.681 traballadores e traballadoras que non son socios cooperativistas están cubertos por un convenio colectivo (un 68% do total do persoal)

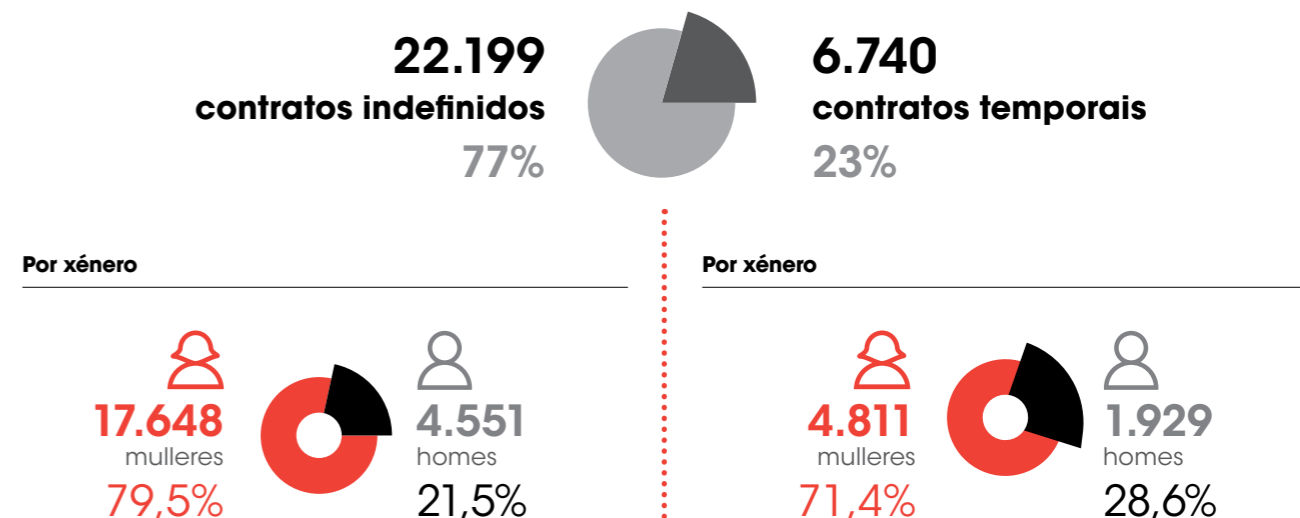
Véxase a táboa 5 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

### Número de persoas traballadoras por tipo de contrato e comunidade autónoma



Véxase a táboa 6 do anexo de indicadores para datos do número de persoas traballadoras por tipo de contrato e comunidade autónoma.

### Número de persoas traballadoras por tipo de contrato segundo xénero, franxa de idade e categoría profesional



### Por idade

< 30	<b>1.204</b>	5,4%
30-50	<b>14.954</b>	67,4%
> 50	<b>6.041</b>	27,2%

### Por clasificación profesional

Directivo/a	35	0,2%
Xestor/a	325	1,5%
Mando	1.496	6,7%
Profesional	16.459	74,1%
Responsable	2.858	12,9%
Técnico/a	1.026	4,6%

Véxase a táboa 7 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

### Por idade

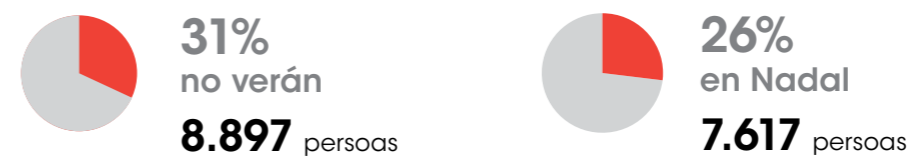
< 30	<b>2.872</b>	42,6%
30-50	<b>3.117</b>	46,2%
> 50	<b>751</b>	11,1%

### Por clasificación profesional

Directivo/a	0	0%
Xestor/a	5	0,1%
Mando	37	0,6%
Profesional	6.567	97,4%
Responsable	49	0,7%
Técnico/a	82	1,2%

Véxase a táboa 8 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

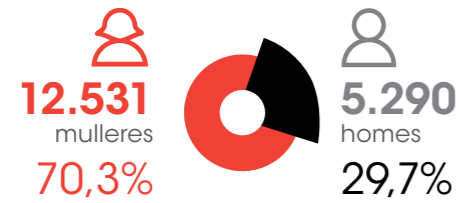
### Persoal temporal por substitucións



Número de persoas traballadoras por tipo de xornada segundo xénero, franxa de idade e categoría profesional



Por xénero



Por idade

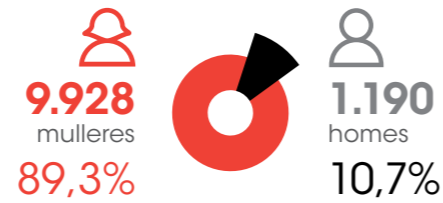
< 30	<b>1.948</b>	10,9%
30-50	<b>10.874</b>	61,0%
> 50	<b>4.999</b>	28,1%

Por clasificación profesional

Directivo/a	35	0,2%
Xestor/a	322	1,8%
Mando	1.416	7,9%
Profesional	12.540	70,4%
Responsable	2.554	14,3%
Técnico/a	954	5,4%

Véxase a táboa 9 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Por xénero



Por idade

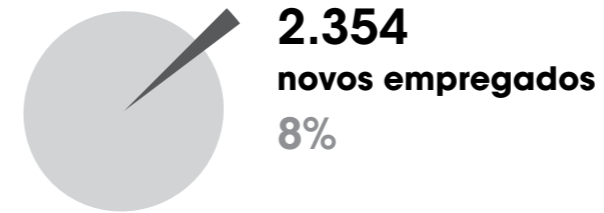
< 30	<b>2.128</b>	19,1%
30-50	<b>7.197</b>	64,7%
> 50	<b>1.793</b>	16,1%

Por clasificación profesional

Directivo/a	0	0%
Xestor/a	8	0,1%
Mando	117	1,1%
Profesional	10.486	94,3%
Responsable	353	3,2%
Técnico/a	154	1,4%

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

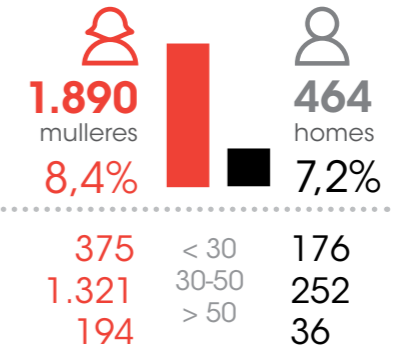
Número e índice de contratacións segundo xénero e franxa de idade



Por idade

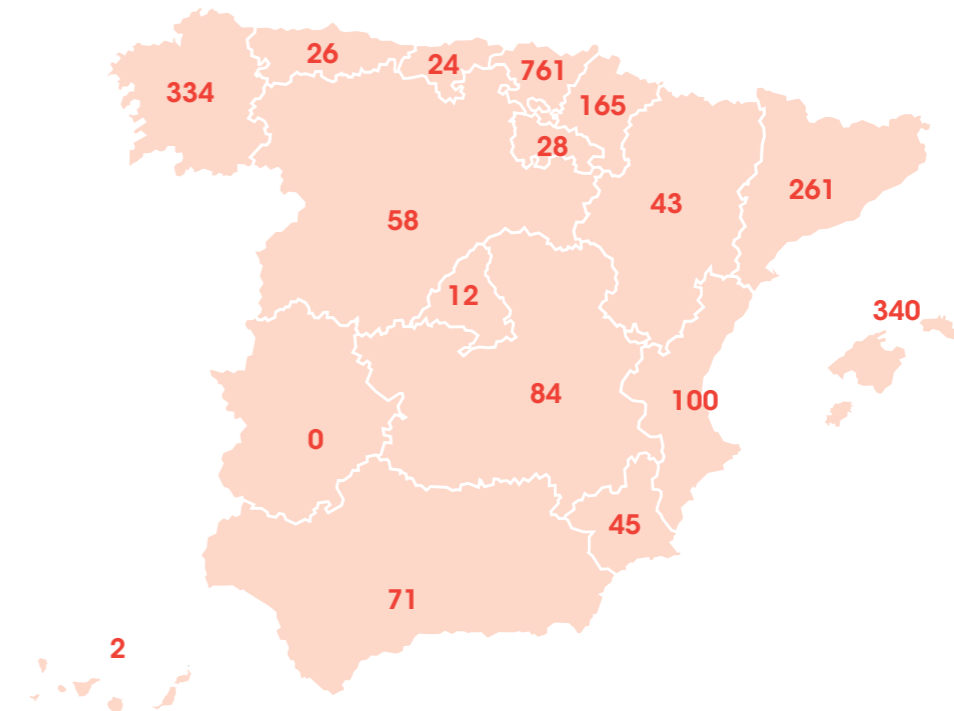
< 30	1,9%
30-50	5,4%
> 50	0,8%

Por xénero e idade

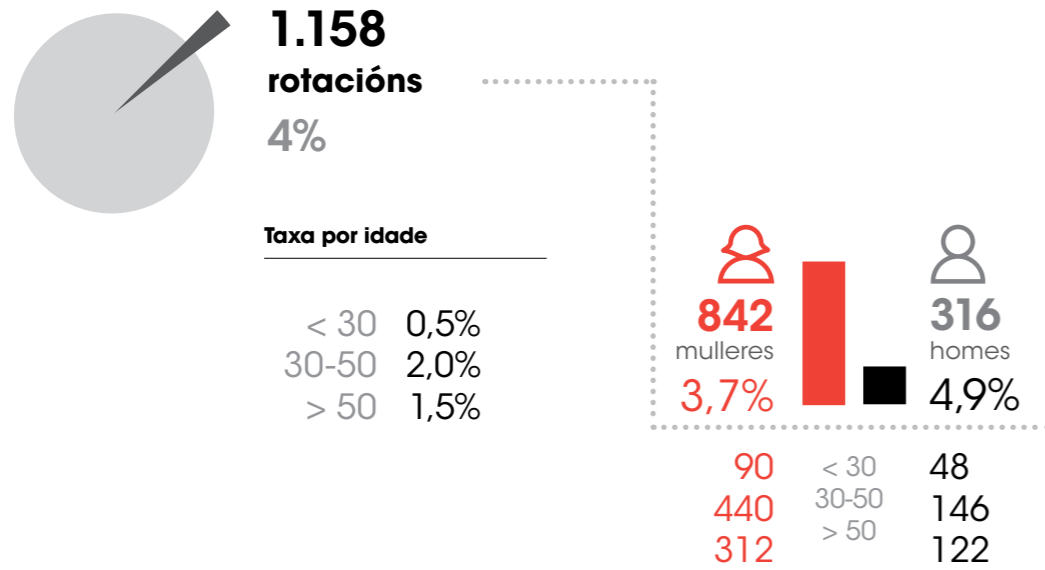


Véxase a táboa 11 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Número de contratacións por comunidade autónoma

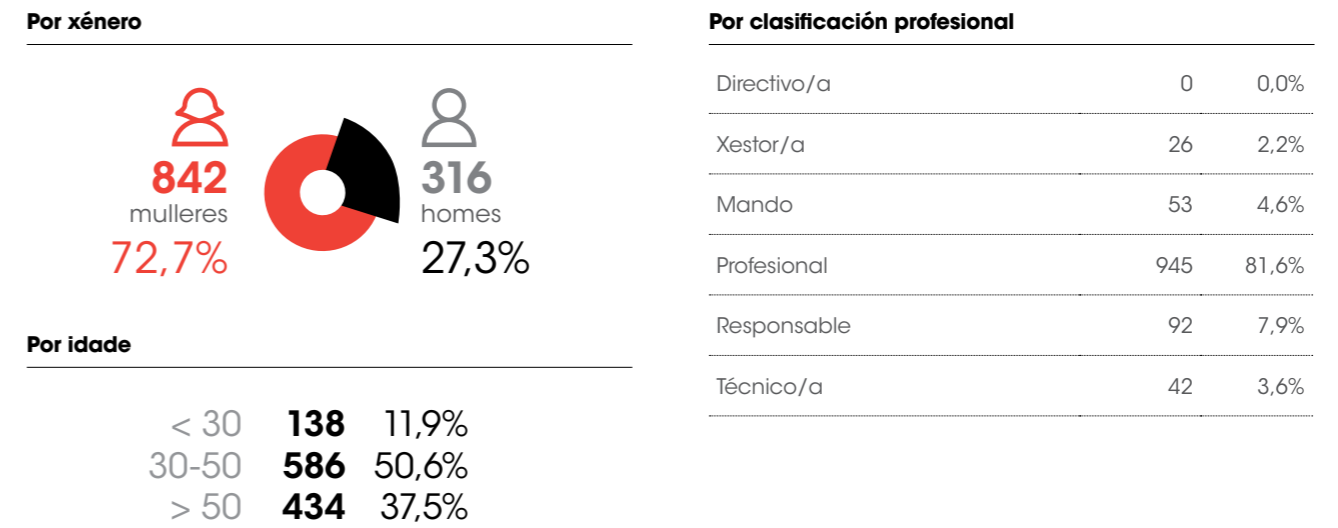


Número e índice de rotacións (saída voluntaria, despedimento, xubilación ou falecemento) segundo xénero e franxa de idade



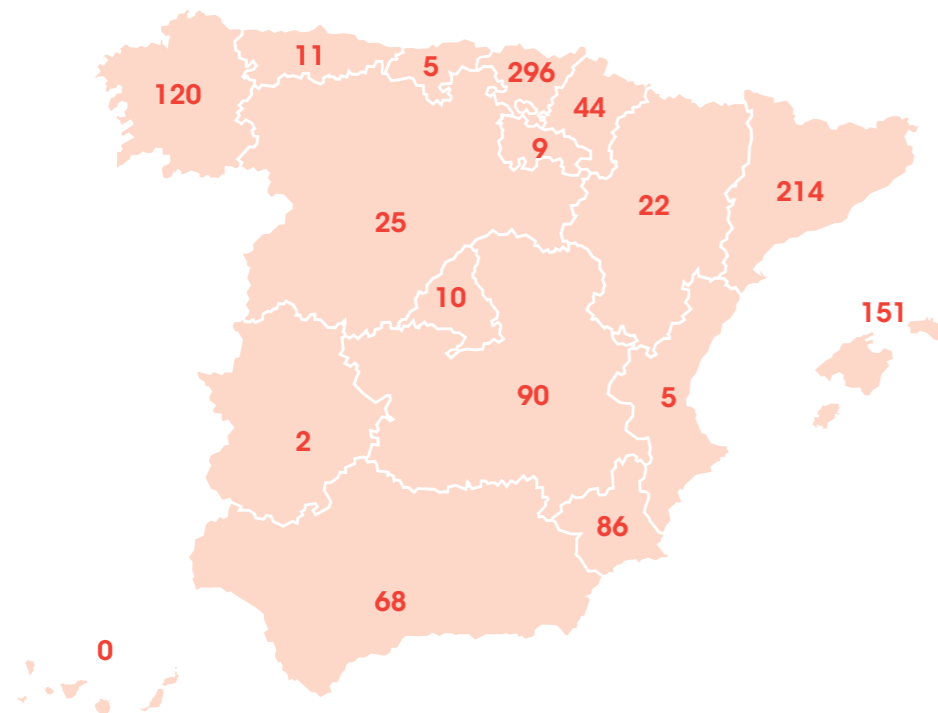
Véxase a táboa 12 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Número de despedimentos segundo xénero, franxa de idade e categoría profesional e porcentaxe sobre datos de 2019



Véxase a táboa 13 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Número de rotacións por comunidade autónoma



# Os eixes da xestión responsable dos traballadores e traballadoras

## Solidariedade 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 intervalo salarial entre os postos con menor responsabilidade e os de alta dirección: en concreto, o rango salarial en 2019 foi de 8,17. Así, a relación entre a compensación total que recibe a persoa con maior retribución e a mediana da compensación do resto do persoal na cooperativa é de 7,54. Este cociente difire considerablemente das empresas do IBEX 35, onde, segundo datos de 2018, as primeiras persoas executivas perciben de media 76 veces máis retribución que a media do resto do persoal.

O Comité de Valoración, nomeado polo Consello de Dirección e o Consello Social, é o encargado de definir o nivel retributivo na cooperativa, unha vez valoradas as tarefas que deben realizarse 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 a 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 8,60% superior ao salario mínimo interprofesional en España.

Doutra banda, a nivel externo, a solidariedade retributiva implica que **a remuneración do Consello de Dirección é de media un 74% inferior respecto ao valor do mercado**. Así, durante 2019, a remuneración total comparable co mercado do presidente e os membros do Consello de Dirección foi, en conxunto, de 685.866 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. Así mesmo, os membros do Consello Reitor, o noso órgano superior de goberno, non perciben retribución fixa ou variable algunha por este labor (excepto os custos de desprazamentos ás reunións deste órgano).

	EROSKI, S. Coop.	Resto de Sociedades
Rango salarial	8,17	11,73
Cociente da compensación total anual da persoa mellor pagada da organización fronte á media da compensación total anual do resto de empregados	7,54	9,71
Incremento porcentual entre 2018 e 2019 da compensación total anual	Desde 1,64% ata 2,56%	Entre 1% e 2% de incremento do salario base en todas as sociedades
Cociente entre a retribución media dos membros do Consello de Dirección e directivos e o resto de empregados	3,71	4,61
Cociente entre o salario base e o salario mínimo interprofesional	25,99%	8,60% * En 2019, o salario mínimo interprofesional incrementouse máis dun 22%
Brecha salarial ponderada segundo o peso de cada categoría profesional no total de traballadores.	8,1%	5,9%

## Remuneración media por xénero do Consello de Dirección



**111.311 €**  
diferenza salarial  
8%

**107.052 €**  
mulleres

**115.570 €**  
homes

## Remuneración media por xénero e categoría profesional

Categoría profesional	EROSKI, S. COOP.			Resto de sociedades		
	Mulleres (€)	Homes (€)	Diferenza salarial	Mulleres (€)	Homes (€)	Diferenza salarial
<b>Directivo/a</b>	73.760	76.199	3,3%	64.826	88.334	36,3%
<b>Xestor/a</b>	44.485	46.989	5,6%	52.231	55.302	5,9%
<b>Mando</b>	31.692	31.676	-0,1%	29.424	33.055	12,3%
<b>Profesional</b>	17.039	18.771	10,2%	16.057	16.834	4,8%
<b>Responsable</b>	23.214	23.286	0,3%	21.310	23.282	9,3%
<b>Técnico/a</b>	30.723	31.484	2,5%	29.294	32.985	12,6%

A retribución de referencia por categoría profesional na cooperativa é igualitaria entre homes e mulleres. A diferenza 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. Espé-

rarse que, progresivamente, a diferenza diminúa, grazas á renovación natural dos traballadores e traballadoras dentro da cooperativa e á maior presenza de mulleres en postos de maior responsabilidade dentro da mesma categoría profesional.

## Remuneración media por xénero e franxa de idade

Franxa de idade	EROSKI, S. COOP.			Resto de sociedades		
	Mulleres (€)	Homes (€)	Diferenza salarial	Mulleres (€)	Homes (€)	Diferenza salarial
< 30	17.543	17.396	-0,8%	15.168	15.744	3,8%
30-49	19.527	25.236	29,2%	17.324	20.587	18,8%
> 50	19.601	28.070	43,2%	17.694	25.697	45,2%

Todos os datos retributivos están calculados co 100% de xornada laboral.

## Igualdade

En EROSKI, consideramos a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como 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 previsto nos seus estatutos fundacionais non só en relación co xénero, senón tamén coa raza, a orientación sexual, as crenzas relixiosas, as opinións políticas, a nacionalidade, a orixe social, a discapacidade ou calquera outra característica que puidese orixinala.

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

das socias e socios 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. Dispomos tamén dun protocolo contra a violencia de xénero, que foi elixido como boa práctica para alcanzar o ODS 5 de Igualdade de Xénero por parte da Rede Española do Pacto Mundial.

En 2019, continuamos realizando un seguimento periódico de revisión do Plan de Igualdade e tamén se desenvolveron accións de fomento e colaboración coa igualdade de xénero, entre as que destacan:

### Celebración do Día Internacional da Muller

- Almorzo gratuíto para sensibilizar e celebrar o 8 de marzo.
- Carteis alusivos en toda a rede de tendas.
- Publicidade do evento interna e externamente a través da revista Nexo e boletíns semanais.

### Formación para favorecer a igualdade

Continuouse fomentando a "Escola de carreteleiras", unha acción para favorecer a empregabilidade das mulleres de EROSKI en postos que tradicionalmente teñen un rol máis masculinizado. A formación estendeuse a 10 mulleres.

### Colaboracións

- Celebración da xornada de igualdade "Non son invisible. A diversidade enriquece", que serviu para falar de diversidade e acoso, de integración e igualdade, e do rol dos observadores nos casos de bullying, entre outros aspectos.
- Colaboración coa campaña institucional coa Deputación Foral de Biscaia en relación cos xoguetes non sexistas.
- Participación no acto organizado pola Cruz Vermella, "O balance máis positivo", co obxectivo de concienciar as empresas da importancia da corresponsabilidade en materia de conciliación.

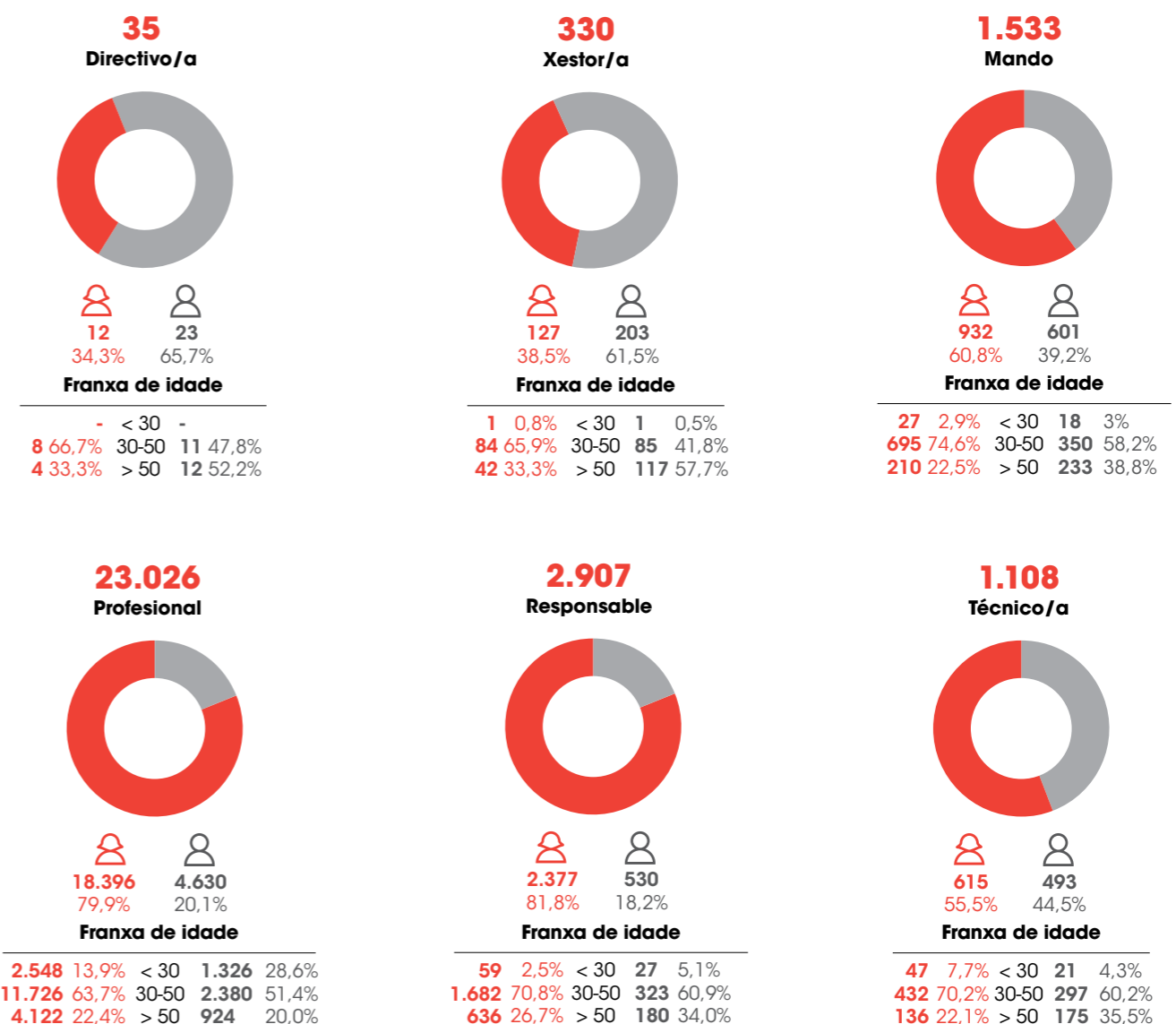


## Indicadores de igualdade 405-1

Como mostra do noso compromiso pola igualdade, cabe destacar que o 78% do noso persoal son mulleres, e son elas as que ocupan o 72% dos postos de responsabilidade en 2019, porcentaxe moi superior á media do sector. Ademais, EROSKI, S. Coop. conta desde inicios de 2017 cun Consello de Dirección con presenza paritaria de mulleres e homes.

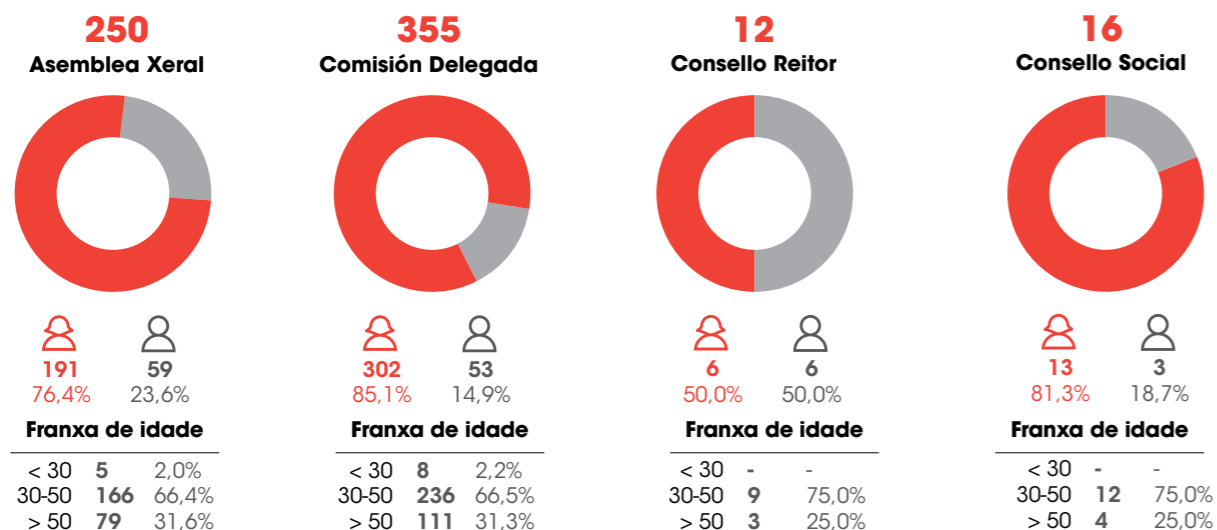
Así mesmo, a presenza de mulleres é tamén maioritaria nos órganos de goberno corporativo. En 2018, alcanzouse a paridade tamén no máximo órgano de goberno de EROSKI, S. Coop., o Consello Reitor.

### Distribución por xénero e franxa de idade de persoas traballadoras segundo categoría profesional



Véxase a táboa 14 do anexo de indicadores para comparativa co exercicio anterior.

Distribución por xénero e franxa de idade dos órganos de goberno



Véxase a táboa 15 do anexo para comparativa co exercicio anterior.

Conciliación

Unha das áreas de traballo do noso Plan de Igualdade é a conciliación da vida persoal e profesional. Neste ámbito, continuáronse desenvolvendo as seguintes medidas:

- Ampliación do permiso recuperable por ingreso ou intervención cirúrxica de familiares, sen necesidade de que esa intervención comporte pasar a noite.
- Ampliación do permiso por falecemento de familiares de segundo e terceiro grao.
- Incorporación dunha licenza retribuída para atender a fillos prematuros ou recentemente nados que deban permanecer hospitalizados após o parto, mellorando o indicado no Estatuto dos Traballadores.

**EROSKI foi a primeira empresa en equiparar completamente os dereitos laborais das parellas de feito e de dereito no ano 2004.**



Indicadores de conciliación da vida persoal e profesional 401-3

En materia de conciliación, EROSKI conta con permisos adicionais aos que a lexislación establece e impulsa contornas e horarios de traballo que permitan un equilibrio entre a vida persoal e profesional. Por exemplo, en 2019, un 13% das persoas empregadas traballaron con redución de xornada ou estiveron de excedencia por garda legal ou por coidado de familiares.

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, 986 persoas acolléronse a unha redución de xornada ou excedencia voluntaria.

Así mesmo, EROSKI atende tamén as particularidades doutros proxectos persoais das súas traballadoras e traballadores, ofrecendo a posibilidade de reducir a súa xornada

Distribución por xénero de permisos parentais

	Mulleres	Homes	Total
N.º total de persoas que se acolleron ao permiso parental en 2019	361	171	532
N.º total de persoas que regresaron ao traballo en 2019, despois de terminar o permiso parental	203	136	339
Taxa de regreso ao traballo (porcentaxe de persoas que regresaron após finalizar o seu permiso en 2019)	74,9%	87,2%	79%
N.º de persoas que continúan en EROSKI 12 meses despois de reincorporarse após un permiso parental en 2018	343	94	437
Taxa de retención (porcentaxe de persoas que continúan en EROSKI 12 meses despois)	92,2%	87,9%	91%

Distribución por xénero de persoas traballadoras con redución de xornada segundo a causa

	Mulleres	Homes	Total
N.º de persoas con redución de xornada por garda legal	3.032 (97,7%)	71 (2,3%)	3.103
N.º de persoas con redución de xornada por coidado de familiares	217 (93,5%)	15 (6,5%)	232
N.º de persoas con redución de xornada voluntaria	54 (90,0%)	6 (10,0%)	60

Datos a 31 de xaneiro de 2020 referidos ao Grupo EROSKI

Distribución por xénero de persoas traballadoras con excedencia segundo causa

	Mulleres	Homes	Total
N.º de persoas con excedencia por garda legal	241 (96,0%)	10 (4,0%)	251
N.º de persoas con excedencia por coidado de familiares	43 (8,06%)	7 (14,0%)	50
N.º de persoas con excedencia voluntaria	659 (71,2%)	267 (29,0%)	926



## Saúde e seguridade no traballo

### Prevención de riscos laborais 403-1; 416-2

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 ámbitos 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 das sociedades do Grupo. As especialidades das que se ocupan son: seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonomía e psico-socioloxía aplicada. A vixilancia da saúde é realizada a través de servizos de prevención externos.

Ademais, as traballadoras e traballadores participamos na identificación de riscos e melloras das condicións laborais con propostas aos comités de Saúde e Seguridade (que operan en diferentes ámbitos) e outros órganos de representación societaria, nos que todas as persoas empregadas por EROSKI están representadas polos seus delegados e cos que se cobre o 100% dos temas relacionados coa saúde e seguridade no traballo.



### Medidas de prevención de riscos laborais

Ao longo de 2019, leváronse a cabo accións para previr os riscos laborais do persoal, entre as que destacan:

#### Revisión e actualización dos plans de prevención

dos distintos negocios do grupo, así como das avaliacións xerais de riscos e as avaliacións ergonómicas de diferentes postos ou tarefas.

#### 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 e sen evacuación, nos propios centros de traballo.

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

### Vixilancia da saúde 403-2

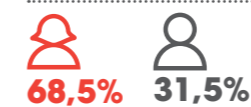
En EROSKI temos a especialidade de vixilancia da saúde concertada cun servizo de prevención alleo, encargado dos seguintes tipos de recoñecementos médicos: de ingreso, periódicos en función do risco do posto, após baixas de longa ausencia, obrigatorios en postos concretos, en embarazos e valoracións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

Doutra banda, e no que respecta á continxencia profesional, revisamos e coordinamos coa mutua todos os casos considerados como enfermidades profesionais.

### Taxa de accidentes laborais por tipo

#### Accidentes leves

**33,1** accidentes laborais leves con baixa por cada millón de horas traballadas



#### Causas:

**37,9%**  
Sobreesforzo

**12,2%**  
Caídas de persoas ao mesmo ou distinto nivel

**13,4%**  
Cortes

**36,6%**  
Outras causas

#### Axente material:

**39,9%**  
Alimentos, vidros, plásticos ou empaquetados

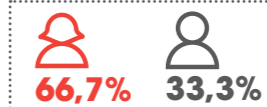
**10,2%**  
Produtos metálicos e ferramentas

**7,1%**  
Carretas ou similares

**42,8%**  
Outros

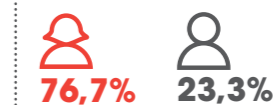
#### Accidentes graves

**0,1** accidentes laborais graves con baixa por cada millón de horas traballadas

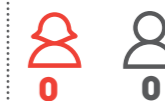


#### Accidentes in itinere

**5,4** accidentes laborais *in itinere* con baixa por cada millón de horas traballadas

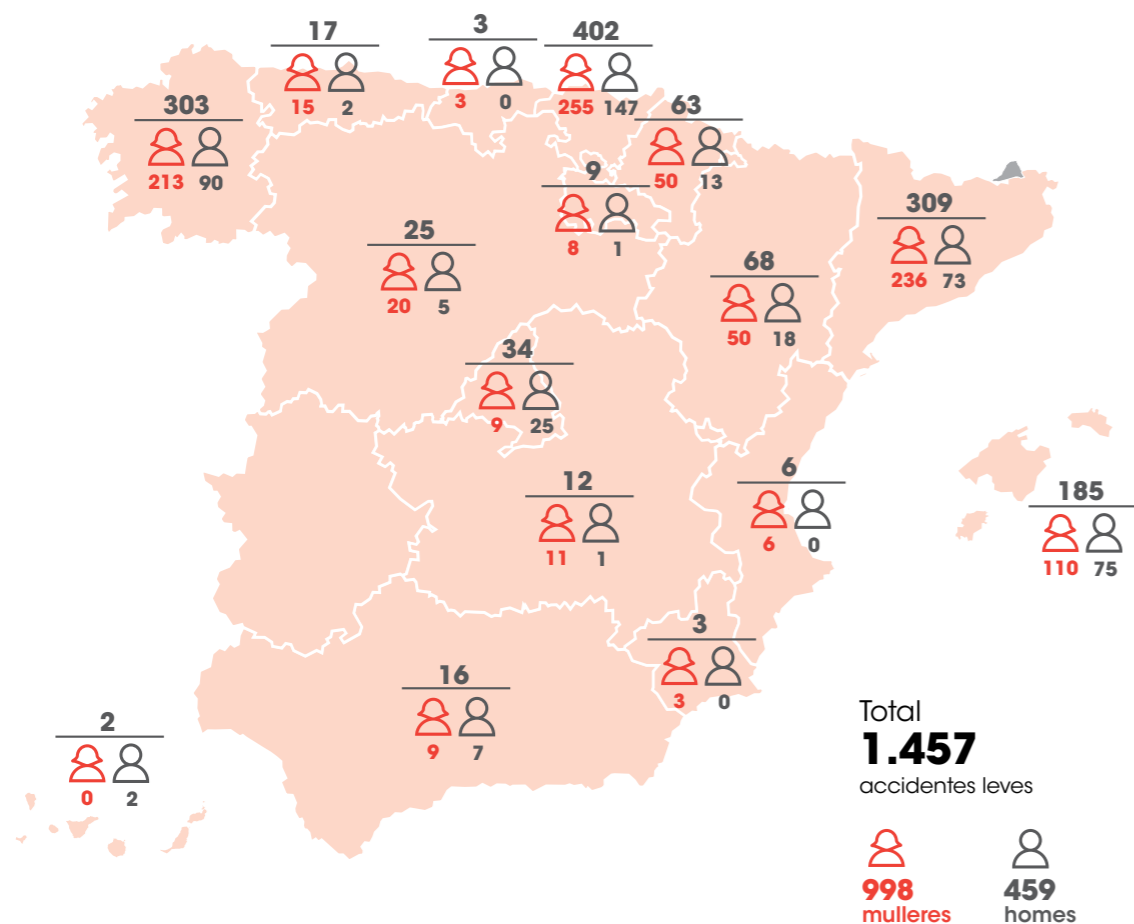


#### Mortes por accidente laboral ou enfermidade profesional



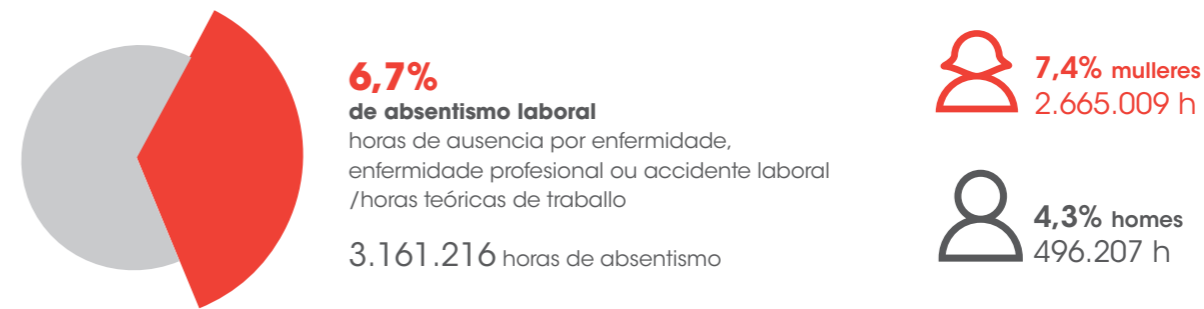
Véxase a táboa 16 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Distribución de accidentes leves con baixa por comunidade autónoma



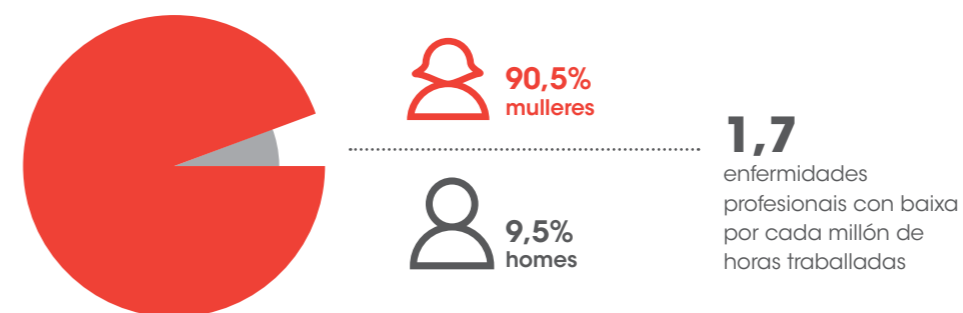
\* Os tres accidentes graves tiveron lugar no País Vasco (1 muller e 1 home) e en Cataluña (1 muller).

Taxa de absentismo laboral

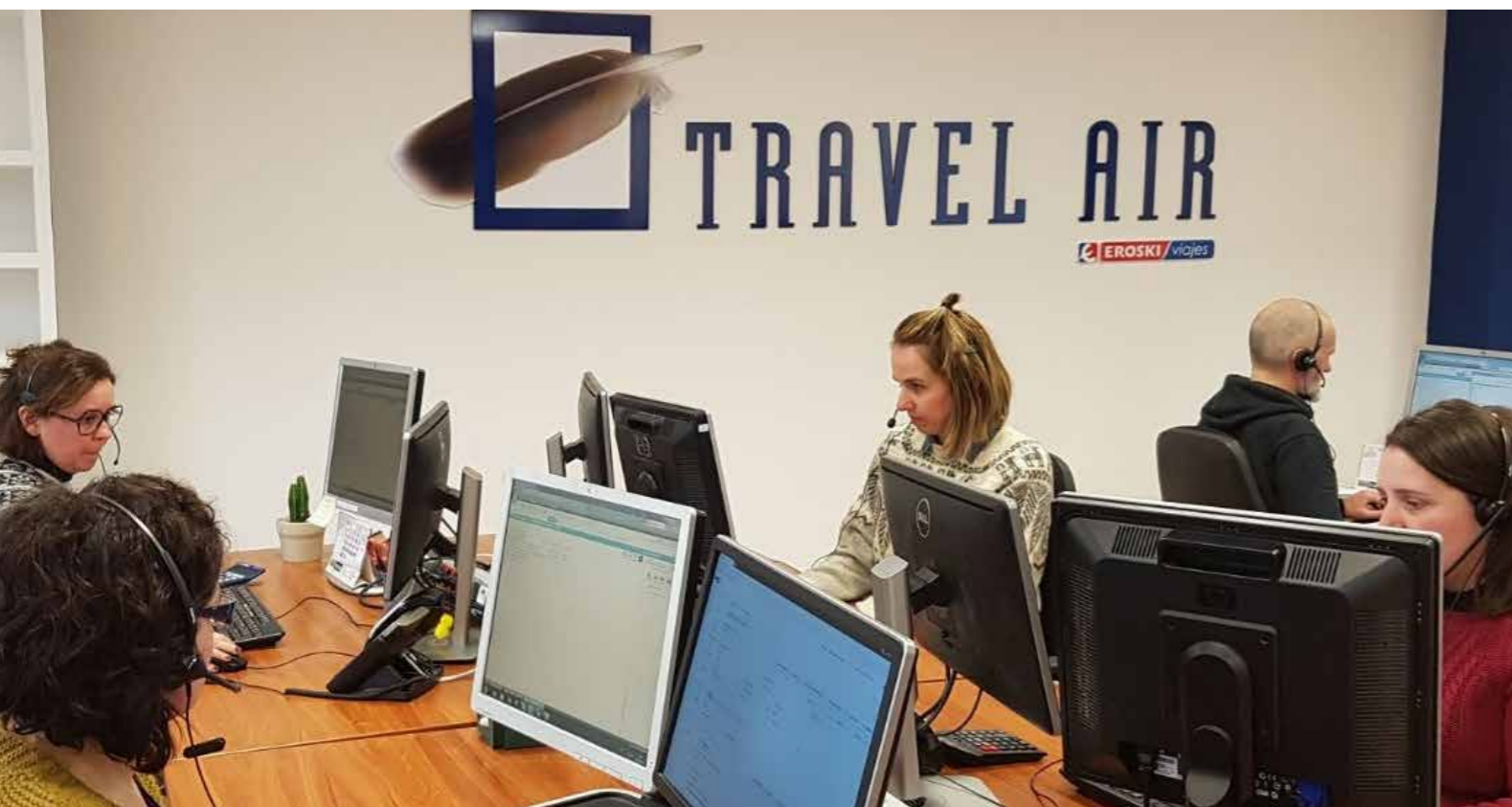


Véxase a táboa 17 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

Taxa de enfermidades profesionais



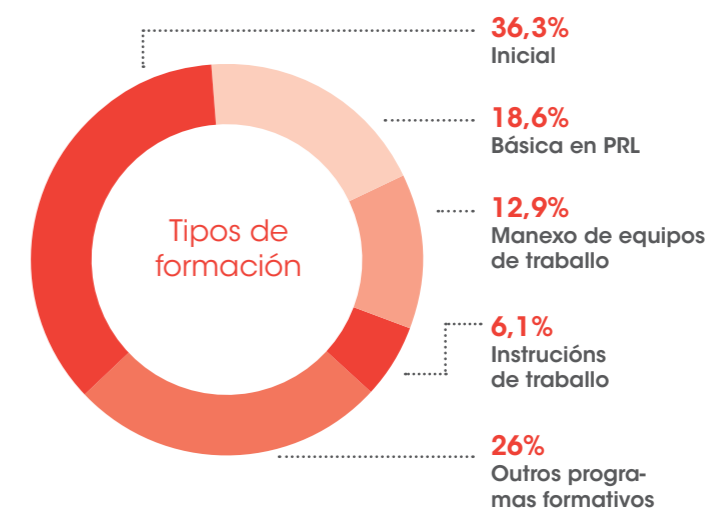
Véxase a táboa 18 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.



Taxa de formación en prevención de riscos laborais 403,404,1

**44.388** horas de formación en PRL

**1,53** horas medias de formación por cada traballador ou traballadora



## Desenvolvemento profesional 404-1; 404-2

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

Este ano destináronse 1,7 millóns de euros a programas formativos, o que supón 191.938 horas totais dedicadas á capacitación dos nosos traballadores e traballadoras, que equivale a unha media de 6,6 horas por traballador.

Destaca o reforzo da formación realizada ao persoal de tenda de CAPRABO, onde o número de horas formativas practicamente se duplicou e reforzou, sobre todo a formación en técnicos/as.

Aínda que a formación presencial continúa a ser maioritaria, en 2019, incorporáronse novas formacións online, entre as que destacan a formación en Compliance penal e protección de datos e un xogo dixital (chamado Atrivity) sobre o 50 aniversario de EROSKI, onde os traballadores e traballadoras puideron aprender datos destacados da historia da cooperativa a través desta plataforma de ludificación.



### Programas de formación destacados en 2019

#### Escolas de frescos

Continúan a destacar como formación no punto de venda as escolas de frescos de carnicería, peixaría, chacinaría, froitaría e panadaría. Participaron 270 persoas e destináronse 33.304 horas de formación en total.

#### Escolas Premium Fresh

Realizáronse dúas escolas Premium Fresh en chacinaría e carnicería, nas que se formaron 84 persoas e investiron 2.077 horas.

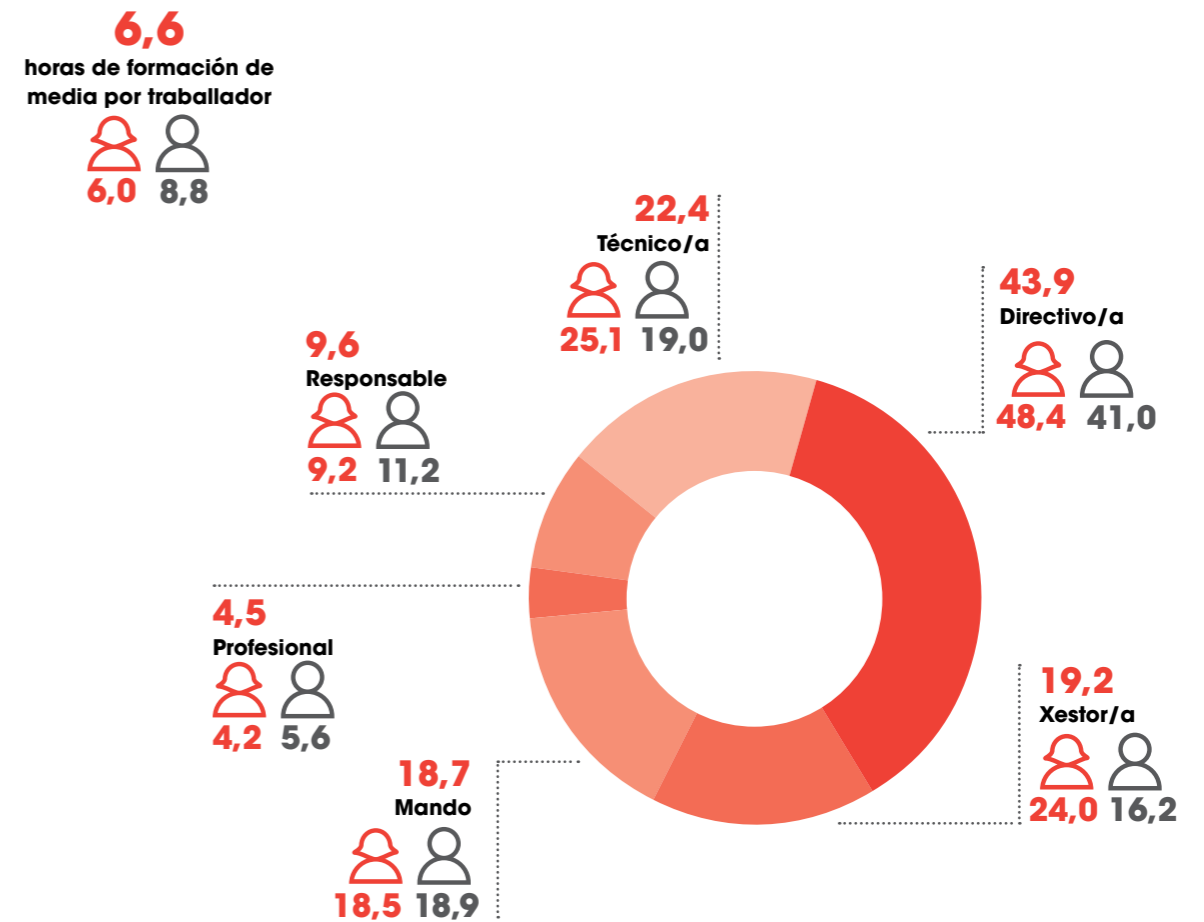
#### Academia de Innovación: EKINN

En 2019, lanzamos un novo ecosistema de innovación: Ekinn. Así chamamos ao conxunto de metodoloxías, ferramentas e dinámicas innovadoras que integramos na organización para impulsar a evolución do noso posicionamento diferencial.

Para dar forma a Ekinn, ademais das diferentes ferramentas e métodos que implementamos, contamos con 8 profesionais de EROSKI que se capacitaron para guiar estes procesos de innovación. Os nosos primeiros ekinners formáronse en técnicas e ferramentas da innovación aberta, que incorpora a intelixencia colectiva aos procesos de innovación. Apoiámonos en Mondragon Unibertsitatea, entre outros prescitores na materia, para deseñar a nosa evolución futura.

En 2019, dedicáronse 1.748 horas á formación de 614 persoas en innovación, un alicerce fundamental da estratexia de EROSKI.

### Horas medias de formación por xénero e categoría profesional



Véxase a táboa 19 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

### Número de horas de formación das persoas traballadoras segundo xénero e categoría profesional

	Mulleres	Homes	Total
Directivo/a	586	950	1.536
Xestor/a	3.054	3.276	6.331
Mando	17.284	11.351	28.635
Profesional	76.744	26.044	102.788
Responsable	21.892	5.934	27.826
Técnico/a	15.465	9.358	24.823
<b>Total</b>	<b>135.025</b>	<b>56.913</b>	<b>191.938</b>

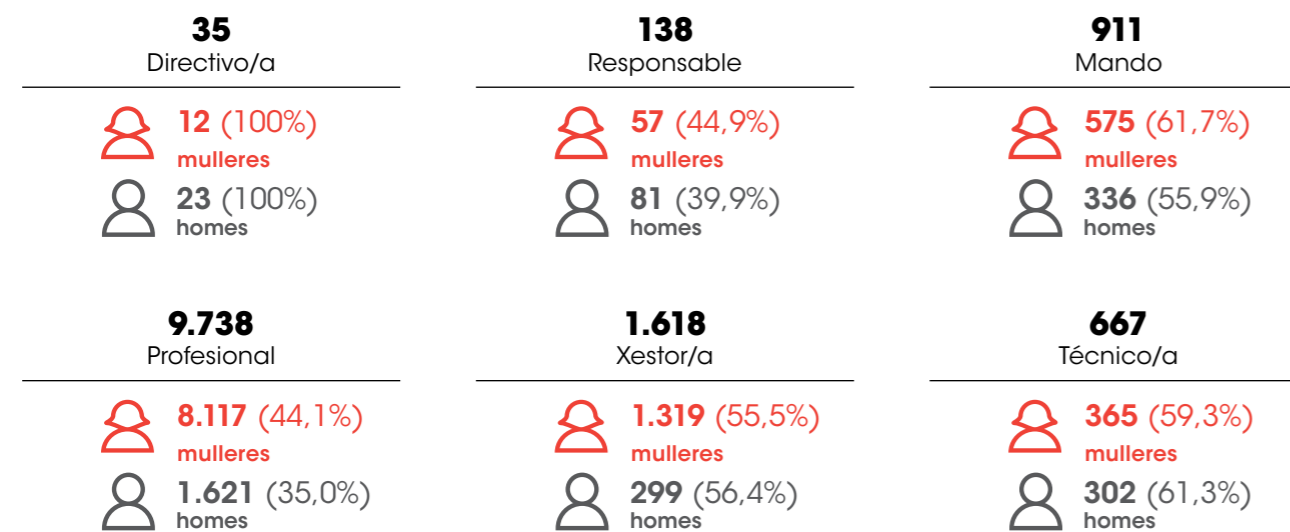
### Promoción profesional 404-3

Xunto á 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, e baseada na capacitación profesional e na calidade do desempeño. Neste sentido, en 2019, o 2,9% do noso persoal foi promocionado, o que corresponde a 283 persoas, das cales un 77% eran mulleres.

#### Número e porcentaxe de persoas con avaliación periódica do desempeño e desenvolvemento profesional



#### Número de persoas avaliadas e porcentaxe respecto do total de traballadores por categoría profesional e xénero



Véxanse as táboas 20 e 21 do anexo de indicadores para ver o número de empregados/as suxeitos a avaliación e a táboa 19 para comparativa con anos anteriores.

### Kreando contigo: cultura cooperativa de autoxestión

Os Premios de Recoñecemento Corporativo Krea á innovación interna cumpriron a súa sexta edición. As persoas que traballamos no Grupo Eroski somos un equipo participativo, sempre dispostos a crear experiencias innovadoras nas nosas tendas día a día. En cada edición dos Premios Krea, as candidaturas presentadas sorprenderon por ser capaces de anticiparse ás necesidades da clientela e da sociedade, imaxinando as solucións que mellor reflicten a cultura de equipo que nos define.

Krea premia as boas prácticas e experiencias dos equipos que, de forma máis innovadora, deseñaron e puxeron en práctica as súas propias iniciativas, ideas que contribúen a afianzar aínda máis os principios e alicerces que mellor definen a nosa identidade organizativa.

A edición de 2019 suma ademais unha celebración moi especial. A do 50 Aniversario de Eroski S. Coop. e o 60 Aniversario de Caprabo. Para iso, determináronse dúas mencións especiais do xurado, que recoñecen a mellor iniciativa posta en marcha para conmemorar tan sinalada data tanto para Eroski S. Coop. como para Caprabo.

### Emprendedoras e emprendedores franquizados

Aquelas socias e socios traballadores que desexen ter o seu propio negocio poden acollerse ao noso programa "contigo en franquía", onde lles ofrecemos formación especializada, vantaxes e servizos personalizados, así como ferramentas avanzadas para a xestión das súas tendas, ademais do respaldo dunha marca de confianza como EROSKI. Ademais, contamos con acordos con entidades de financiamento e coa Confederación Española de Jóvenes Empresarios (CEAJE), para así darlles apoio e impulsar o emprendemento.



## Inserción laboral e innovación social 103-3, 405

**E**ROSKI, como cooperativa de consumo, é un proxecto colectivo consagrado aos consumidores e consumidoras e á sociedade. E, por tanto, estamos comprometidos coa integración de persoas en situacións desfavorecidas e en risco de exclusión social. Para iso, a través de convenios de formación ocupacional asinados cos servizos de emprego públicos 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 2019, por exemplo, asinamos un novo acordo coa Consellería de Traballo, Comercio

e Industria do Goberno Balear para facilitar a inserción laboral das persoas maiores de 45 anos.

En 2019, formouse a máis de 900 persoas, o dobre que en 2018, das que máis de 310 foron contratadas por EROSKI ao finalizar os programas de capacitación.

Entre as distintas iniciativas para a inserción laboral levadas a cabo en 2019, cabe destacar a posta en marcha de "A especialización en frescos", xunto coa Escola de Hostalería de Leioa e o Goberno vasco. Somos pioneiros nunha titulación oficial en todo o Estado e a formación conta con sete estudantes, que terminarán no ano 2020.

### Programa Inserta da Fundación ONCE

EROSKI é unha das 64 empresas líderes en España que forman parte do Programa e Foro Inserta da Fundación ONCE. Como empresa Inserta, manifestamos o noso compromiso coa responsabilidade social, a diversidade e a discapacidade, e o noso afán de integrar esta variable de forma transversal na súa cadea de valor e nas políticas de RSC que desenvolven, mellorando con iso a súa competitividade. A Fundación ONCE colabora connosco no desenvolvemento de proxectos que

potencien o emprego das persoas con discapacidade e melloren a súa calidade de vida, optimizando todas as oportunidades de innovación, diferenciación e creación de valor que estes proxectos nos ofrecen.

En 2019, participamos ademais no encontro organizado por Expansión e a Fundación ONCE: Foro Inserta, "A unión do talento, a diversidade e a discapacidade".

### Supermercados inclusivos

**E**ROSKI continúa a estender o modelo de empregabilidade para persoas con discapacidade que comezou a desenvolver en 2015 xunto a Gureak e en 2017 xunto a Ampans. Esta iniciativa busca dar novas oportunidades á inclusión laboral de persoas con capacidades diversas.

Neste ano 2019, abríronse dous supermercados inclusivos franquizados, un EROSKI/City na localidade leonesa de Puente Villarente con Soltra, e un segundo supermercado CAPRABO con Ampans. Isto fai que xa sexan seis os supermercados inclusivos en toda a rede.

Así mesmo, potenciamos a inclusión social na nosa cadea de valor. Por iso colaboramos con fornecedores como Freshcut en Galicia, fabricante da marca Gallifresh, e a Fundación Ampans en Cataluña, comercializadora dos queixos Muntanyola, que promoven a inserción laboral de persoas con discapacidade intelectual, enfermidade mental e en situación de vulnerabilidade.

En 2019, ademais, VEGALSA-EROSKI subscribiu un acordo de colaboración coa cooperativa Mulleres Colleiteiras para a recollida e xestión de aceite usado na súa rede de establecementos da provincia da Coruña, para favorecer a protección do medio ambiente e a inserción laboral de mulleres en risco de exclusión social.

Ademais, respecto da accesibilidade dos nosos supermercados para os clientes, os nosos establecementos cumpren coa legalidade vixente nesa materia. Todos os proxectos de apertura e reforma son aprobados pola autoridade competente que o comproba. Así mesmo, o noso modelo considera algunhas melloras para as persoas con mobilidade reducida: balanzas máis baixas en froita, mostradores de información con rebaixe de altura e carros especiais. Ademais, asinamos un convenio co Goberno de Castela A Mancha para poñer en marcha iniciativas que faciliten a compra a persoas con discapacidade en catro centros desa comunidade.

Distribución de persoas traballadoras con discapacidade segundo xénero e categoría profesional

	Mulleres	Homes	Total	
<b>Directivo/a</b>	0	1	1	<b>0,3%</b>
<b>Xestor/a</b>	0	3	3	<b>0,8%</b>
<b>Mando</b>	4	7	11	<b>2,9%</b>
<b>Profesional</b>	208	116	324	<b>86,6%</b>
<b>Responsable</b>	17	9	26	<b>6,9%</b>
<b>Técnico/a</b>	4	3	7	<b>1,9%</b>
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>141</b>	<b>374</b>	

Véxase a táboa 22 do anexo de indicadores para comparativa con anos anteriores.

