

Els eixos de la gestió responsable dels treballadors i treballadores

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

EROSKI, S. Coop., seguint els seus valors corporatius, aplica el principi de solidaritat retributiva en tota l'organització, que es tradueix, internament, en una estreta forquilla salarial entre els llocs amb menor responsabilitat i els d'alta direcció: en concret, el ventall salarial el 2019 va ser de 8,17. Així, la relació entre la compensació total que rep la persona amb major retribució i la mitjana de la compensació de la resta de personal a la cooperativa és de 7,54. Aquesta ràtio difereix considerablement de les empreses de l'IBEX 35, on, segons dades del 2018, les primeres persones executives perceben de mitjana 76 vegades més retribució que la mitjana de la resta de la plantilla.

El Comitè de Valoració, nomenat pel Consell de Direcció i el Consell Social, és l'encarregat de definir el nivell retributiu a la cooperativa, un cop valorades les tasques que s'han de fer i les capacitats i competències requerides per a cada lloc de treball. D'altra banda, la Comissió de Nomenaments i Retribucions és la que proposa al Consell Rector la política retributiva de l'alta direcció.

La retribució a EROSKI és pública, igualitària entre homes i dones, i depèn del lloc i no d'altres factors com ara l'antiguitat o la negociació individual. A més, per permetre la captació i la retenció dels recursos humans necessaris, s'aplica el principi de competitivitat externa, adequant la retribució als nivells més generalitzats en les empreses del sector. Així, en el cas del conveni de supermercats, el salari base mínim és un 8,60% superior al salari mínim interprofessional a Espanya.

D'altra banda, des del punt de vista extern, la solidaritat retributiva implica que **la remuneració del Consell de Direcció és, de mitjana, un 74% inferior respecte al valor del mercat.** Així, durant el 2019, la remuneració total comparable amb el mercat del president i els membres del Consell de Direcció va ser, en conjunt, de 685.866 €. Això difereix molt de la realitat de les empreses de l'IBEX 35, a les quals la retribució mitjana per conseller és gairebé 7 vegades el que percep de mitjana una persona del Consell de Direcció d'EROSKI. D'aquesta manera, els membres del Consell Rector, el nostre òrgan superior de govern, no perceben cap retribució fixa o variable per aquesta tasca (excepte els costos de desplaçaments a les reunions d'aquest òrgan).

	EROSKI, S. Coop.	Resta de societats
Ventall salarial	8,17	11,73
Ràtio de la compensació total anual de la persona més ben pagada de l'organització respecte de la mitjana de la compensació total anual de la resta d'empleats	7,54	9,71
Increment percentual entre el 2018 i el 2019 de la compensació total anual	Des de l'1,64% fins al 2,56%	Entre l'1% i el 2% d'increment del salari base en totes les societats
Ràtio entre la retribució mitjana dels membres del Consell de Direcció i directius, i la resta d'empleats	3,71	4,61
Ràtio entre el salari base i el salari mínim interprofessional	25,99%	8,60% * El 2019, el salari mínim interprofessional es va incrementar més d'un 22%
Bretxa salarial ponderada segons el pes de cada categoria professional en el total de treballadors	8,1%	5,9%

Remuneració mitjana per gènere del Consell de Direcció



111.311 €
bretxa salarial
8%

107.052 €
dones

115.570 €
homes

Remuneració mitjana per gènere i categoria professional

Categoria professional	EROSKI, S. COOP.			Resta de societats		
	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial
Directiu/va	73.760	76.199	3,3%	64.826	88.334	36,3%
Gestor/a	44.485	46.989	5,6%	52.231	55.302	5,9%
Comandament	31.692	31.676	-0,1%	29.424	33.055	12,3%
Professional	17.039	18.771	10,2%	16.057	16.834	4,8%
Responsable	23.214	23.286	0,3%	21.310	23.282	9,3%
Tècnic/a	30.723	31.484	2,5%	29.294	32.985	12,6%

La retribució referència per categoria professional a la cooperativa és igualitària entre homes i dones. La bretxa salarial es deu a la distribució dispar en nombre de persones segons el gènere en els diferents nivells de responsabilitat dins de la mateixa categoria professional i a una evolució històrica dels índexs retributius. S'espera que progressiva-

ment la bretxa disminueixi, gràcies a la renovació natural dels treballadors i treballadores dins de la cooperativa i a la major presència de dones en llocs de més responsabilitat dins de la mateixa categoria professional.

Remuneració mitjana per gènere i franja d'edat

Franja d'edat	EROSKI, S. COOP.			Resta de societats		
	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa 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%

Totes les dades retributives estan calculades amb el 100% de jornada laboral.