

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
Directivo/a	73.760	76.199	3,3%	64.826	88.334	36,3%
Xestor/a	44.485	46.989	5,6%	52.231	55.302	5,9%
Mando	31.692	31.676	-0,1%	29.424	33.055	12,3%
Profesional	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%
Técnico/a	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.