

# Los ejes de la gestión responsable de los trabajadores y trabajadoras

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

EROSKI, S. Coop., siguiendo sus valores corporativos, aplica el principio de solidaridad retributiva en toda la organización, lo que se traduce, a nivel interno, en una estrecha horquilla salarial entre los puestos con menor responsabilidad y los de alta dirección: en concreto, el abanico salarial en 2019 fue de 8,17. Así, la relación entre la compensación total que recibe la persona con mayor retribución y la mediana de la compensación del resto del personal en la cooperativa es de 7,54. Esta ratio difiere considerablemente de las empresas del IBEX 35, donde, según datos de 2018, las primeras personas ejecutivas perciben de media 76 veces más retribución que la media del resto de la plantilla.

El Comité de Valoración, nombrado por el Consejo de Dirección y el Consejo Social, es el encargado de definir el nivel retributivo en la cooperativa, una vez valoradas las tareas que deben realizarse y las capacidades y competencias requeridas para cada puesto de trabajo. Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la que propone al Consejo Rector la política retributiva de la alta dirección.

La retribución en EROSKI es pública, igualitaria entre hombres y mujeres y depende del puesto y no de otros factores como la antigüedad o la negociación individual. Además, para permitir la captación y la retención de los recursos humanos necesarios, se aplica el principio de competitividad externa, adecuando la retribución a los niveles más generalizados en las empresas del sector. Así, en el caso del convenio de supermercados, el salario base mínimo es un 8,60% superior al salario mínimo interprofesional en España.

Por otro lado, a nivel externo, la solidaridad retributiva implica que **la remuneración del Consejo de Dirección es de media un 74% inferior respecto al valor del mercado.** Así, durante 2019, la remuneración total comparable con el mercado del presidente y los miembros del Consejo de Dirección fue, en conjunto, de 685.866 euros. Esto difiere enormemente de la realidad de las empresas del IBEX 35, en las que la retribución media por consejero es casi 7 veces lo que percibe de media una persona del Consejo de Dirección de EROSKI. Asimismo, los miembros del Consejo Rector, nuestro órgano superior de gobierno, no perciben retribución fija o variable alguna por esta labor (excepto los costes de desplazamientos a las reuniones de dicho órgano).

	EROSKI, S. Coop.	Resto de sociedades
Abanico salarial	8,17	11,73
Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana de la compensación total anual del resto de empleados	7,54	9,71
Incremento porcentual entre 2018 y 2019 de la compensación total anual	Desde 1,64% hasta 2,56%	Entre 1% y 2% de incremento del salario base en todas las sociedades
Ratio entre la retribución media de los miembros del Consejo de Dirección y directivos y el resto de empleados	3,71	4,61
Ratio entre el salario base y el salario mínimo interprofesional	25,99%	8,60% * En 2019, el salario mínimo interprofesional se incrementó más de un 22%
Brecha salarial ponderada según el peso de cada categoría profesional en el total de trabajadores	8,1%	5,9%

### Remuneración promedio por género del Consejo de Dirección



### Remuneración promedio por género y categoría profesional

Categoría profesional	EROSKI, S. COOP.			Resto de sociedades		
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
<b>Directivo/a</b>	73.760	76.199	3,3%	64.826	88.334	36,3%
<b>Gestor/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%

La retribución referencia por categoría profesional en la cooperativa es igualitaria entre hombres y mujeres. La brecha salarial se debe a la distribución dispar en número de personas según género en los distintos niveles de responsabilidad dentro de la misma categoría profesional y a una evolución histórica de los índices retributivos. Se espera que

progresivamente la brecha disminuya, gracias a la renovación natural de los trabajadores y trabajadoras dentro de la cooperativa y a la mayor presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad dentro de la misma categoría profesional.

### Remuneración promedio por género y franja de edad

Franja de edad	EROSKI, S. COOP.			Resto de sociedades		
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha 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 los datos retributivos están calculados con el 100% de jornada laboral.