



Bienestar de la organización

Nuestro propósito consiste en nutrir el bienestar de nuestro entorno. Para ello, realizamos esfuerzos sistemáticos, con el fin de incrementar los niveles de bienestar en la organización, en sus diferentes acepciones -bienestar físico, mental, relacional y económico-.



Nuestro impacto en el bienestar de nuestros y nuestras profesionales

Compromiso pleno con el bienestar organizacional

Realizamos esfuerzos sistemáticos, con el fin de incrementar los niveles de bienestar en la organización -físico, mental, relacional y económico-.

Nuestro propósito consiste en **nutrir el bienestar de nuestro entorno**.

Para ello, realizamos esfuerzos sistemáticos, con el fin de incrementar los niveles de bienestar en la organización, en sus diferentes acepciones -bienestar físico, mental, relacional y económico-.

En el área de personas, contamos con un sistema compuesto por diferentes recursos, relacionados con dos ejes principales:

Nuestro propósito: ser la empresa de supermercados, que ofrece la mejor experiencia de compra. Para lograr este fin, resulta fundamental que nuestro personal se encuentre bien.

2 Ejes principales

Mejores profesionales

Aspiramos a que la clientela, nuestra plantilla y la sociedad en general nos perciban como los y las profesionales que, por atención, conocimiento del producto y capacitación técnica, ofrecen el mejor servicio.

Visión compartida

Los 6.176 miembros de la plantilla del Grupo compartimos la aspiración de cumplir nuestro propósito como organización.



Por ello, desde Grupo Uvesco, tenemos un compromiso pleno con el bienestar organizacional -que incluye, por supuesto, el bienestar de nuestra plantilla, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 (salud y bienestar de las personas)-.

Para ello, llevamos a cabo esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos, que persiguen: por un lado, mejorar procesos y resultados -tanto de las personas empleadas, como de la organización- y, por otro lado, **fomentar recursos y prácticas saludables**, orientadas a mejorar el ambiente de trabajo -a nivel de tarea, interpersonal y organizacional-.

En definitiva, estos esfuerzos se dirigen a contar con puestos de trabajo saludables,

optimizar la salud de las personas empleadas y promover el bienestar y el compromiso.

De esta forma, **contamos con diferentes prácticas, que nos ayudan a conseguirlo.**



Estabilidad en los puestos de trabajo

La estabilidad en el empleo, uno de nuestros pilares

Contamos con una **plantilla de 6.176 personas** (a cierre de ejercicio 2023) y tenemos el compromiso de ofrecer un empleo de calidad, a través de diferentes políticas, que promueven la estabilidad, reconocen el talento, mejoran las relaciones laborales y buscan desarrollar entornos de bienestar para la plantilla.

Apostamos por contratos estables, por unas condiciones laborales por encima de la media del sector -en todas las zonas en las que estamos presentes- y por fomentar nuestras medidas de conciliación. Todo ello nos ayuda a atraer talento y a cuidar a las personas, que formamos el Grupo en la actualidad.

Presencia de la mujer

En lo que se refiere a la plantilla, el 69% de la plantilla total son mujeres; por lo que somos una empresa mayoritariamente femenina. Uno de los retos del Grupo consiste en seguir potenciando la presencia de la mujer, en puestos de responsabilidad. A cierre del ejercicio 2023, **el 69% de los puestos con responsabilidad** (dirección, gerencia y responsables de área, personas encargadas

de tienda y sus auxiliares) **estaban ocupados por mujeres**. Si analizamos los puestos de responsabilidad de las tiendas, las mujeres ocupaban el 72% de los puestos.





PLANTILLA

6.176

POR GÉNERO

	Mujeres	Hombres
Dirección	42%	58%
Gerentes y responsables de área	32%	68%
Mandos intermedios y personal técnico	21%	79%
Personal administrativo	69%	31%
Encargados/as de tienda	57%	43%
Auxiliares de encargado/a de tienda	81%	19%
Operarios/as de tienda	77%	23%
Operarios/as de almacén	3%	97%
Total plantilla	69%	31%

POR TIEMPO DE TRABAJO

% Contratos a tiempo parcial: **12%**

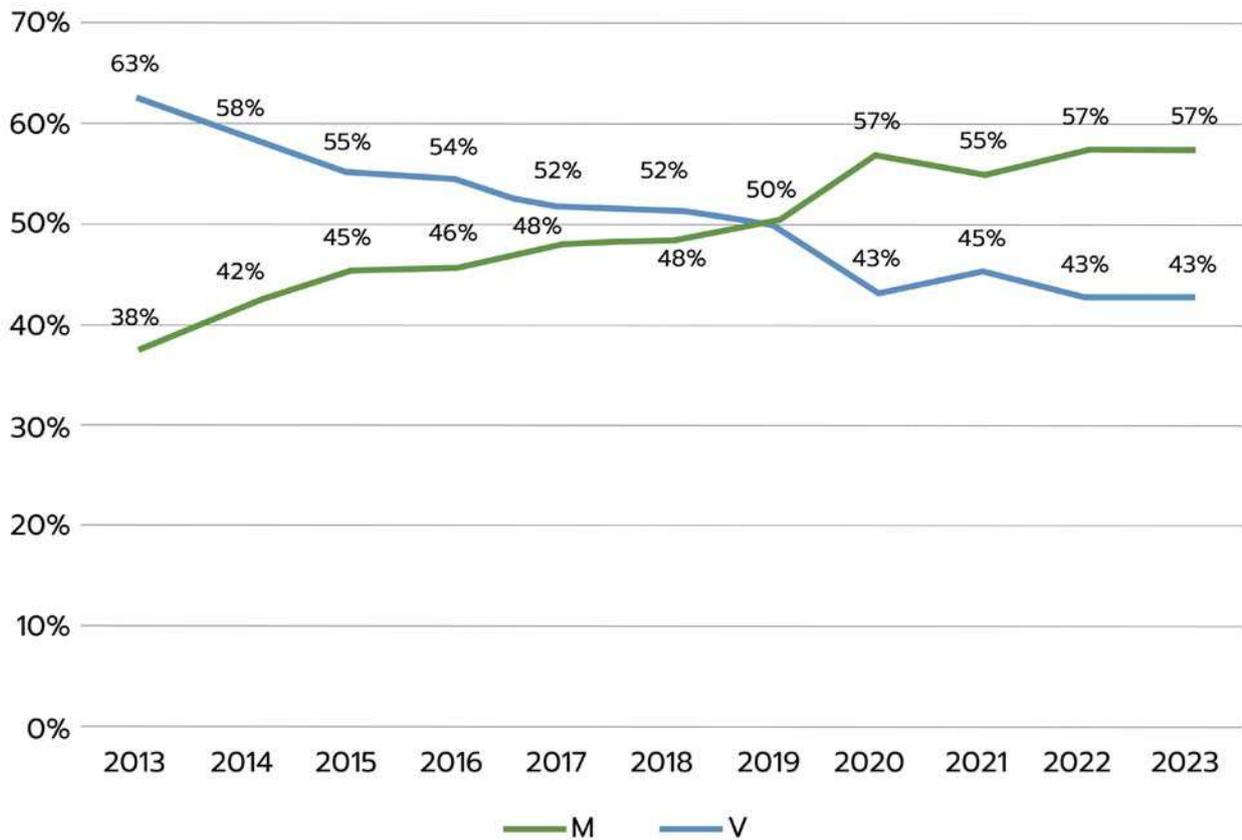
PLANTILLA POR EDAD

Hasta 50 años: **62%**

Mayores de 50 años: **38%**

Como resultado de estos esfuerzos, a cierre del ejercicio 2023, el 81% de los puestos de auxiliares de encargado/a estaban ocupados por mujeres que, en un futuro, podrán acceder a puestos de encargados/as de tienda.

El siguiente gráfico muestra cómo el porcentaje de mujeres, en la posición de encargado/a de tienda, ha ido aumentando en los últimos años, hasta representar el 57% del total de la categoría. Se puede observar que, en 2019, se igualó la proporción de hombres y mujeres y que, desde entonces, son mayoría en estos puestos.



Evolución % mujeres vs. % hombres encargados/as de tienda
 V: Hombre / M: Mujer



Conciliación trabajo-vida privada

Apostando por la conciliación, entre el trabajo y la vida privada, y fomentando la igualdad

1 Prácticas que apuestan por la conciliación, entre el trabajo y la vida privada, y que fomentan la igualdad.

2 Dentro del Plan Estratégico de Responsabilidad y nuestro compromiso por fomentar medidas y prácticas saludables, que nos permitan alcanzar el bienestar organizacional, son fundamentales aquellos recursos, que mejoren e impulsen la conciliación, entre el trabajo y la vida privada, y que fomenten la igualdad de las personas.

Apostamos por la conciliación, como punto clave del bienestar social de la plantilla. Tener una vida plena -tanto en lo personal, como en lo profesional-, en la que se puedan compaginar ambas facetas, contribuye a mejorar la satisfacción con la organización y a incrementar los niveles de bienestar de la plantilla.

Llevamos años esforzándonos por mejorar las condiciones laborales, relacionadas con la conciliación. Las medidas que aplicamos se distinguen entre las dirigidas al personal de centrales, al personal de tiendas y las que aplican todo el personal:

Medidas para el personal de central.

Medidas para el personal de tiendas.

Medidas para todo el personal.





Medidas para el personal de central

Horario flexible de entrada y salida.

Jornada continua los viernes de todo el año y en los meses de verano (julio y agosto).

No limitación, en la selección de períodos de vacaciones.

En función del puesto, posibilidad de teletrabajo parcial.

Medidas para el personal de las tiendas

Modelos de reducciones de jornada, concentrando las horas en días, semanas o meses.

Excedencias de Semana Santa, verano y períodos de adaptación.

Días de descanso adicionales a las vacaciones.

Licencias para atender a hijos e hijas hospitalizadas.

Prioridad de ubicación en tienda, por cercanía al domicilio.

Además, desde el mes de noviembre de 2023, disponemos de un protocolo de desconexión digital. Esta medida recoge, no solamente el derecho a la desconexión digital, sino también un listado detallado de buenas prácticas y recomendaciones.

Con este protocolo, se pretende garantizar el descanso a todas las personas y reconocer su

Medidas para todo el personal

Formación en gestión del tiempo.

Homologación de licencias para convivientes.

Licencia para acompañar a hijos o hijas con discapacidad, dependencia o diversidad funcional a temas médicos o educativos.

Ampliación de las horas de acompañamiento médico para hijos e hijas y mayores dependientes.

Medidas para
la conciliación
trabajo-vida
privada

derecho a la desconexión digital, una vez finalizada la jornada laboral. Las pautas y recomendaciones, para la desconexión, digital se alinean con otras políticas del Grupo -todas ellas bajo el propósito de mejorar la salud, bienestar y desarrollo profesional de la plantilla-

Diversidad y personas con discapacidad

En Grupo Uvesco, siempre apostamos por la inclusión de personas con discapacidad, así como con personas en situación de vulnerabilidad, fomentando entornos de empatía, comprensión y apoyo.

La integración de personas con discapacidad se gestiona a través de entidades y fundaciones especializadas, que colaboran en la incorporación e integración de este colectivo, en nuestros supermercados y centrales.

Por ejemplo, en Gipuzkoa, se ha desarrollado con Gureak un trabajo, en el que sus responsables de empleo han analizado puestos, para poder definir mejor la preparación de su alumnado en aula. Con ese conocimiento, proponen personas que pueden cubrir diferentes posiciones -fundamentalmente, profesionales de sala-

Su incorporación se desarrolla, inicialmente, bajo un contrato de prácticas -en el marco de los programas de inserción de estas fundaciones-. Si la evolución resulta adecuada, se les realiza un contrato laboral.

A cierre de ejercicio, el número de personas empleadas con discapacidad es de 66 personas.

Con la finalidad de trasladar esta filosofía de integración de personas con discapacidad a toda la plantilla y sensibilizarla, durante el segundo semestre de 2023, hemos desarrollado un plan específico de comunicación y formación, que ha incluido:

Plan específico de comunicación y formación

Píldoras formativas

Noticias, pósteres en tienda

Charlas de personas expertas

Formación *online*, sobre discapacidad y trato adecuado



Seguridad, salud y bienestar

Gestión de la prevención y plan general de prevención

La seguridad y salud de la plantilla es una prioridad para el Grupo. Disponemos de un sistema de gestión de la prevención, basado en la aplicación de la política, objetivos y metas en materia preventiva, que abarca a toda la organización. Consiste en una declaración de principios y compromisos -adquiridos, en primera instancia, por la dirección de la empresa-, que promueven la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud. En este sistema, se indican las directrices y objetivos generales de la prevención, para conseguir su integración en

todos los departamentos, el cumplimiento de la normativa vigente y la promoción de la salud.

Los requisitos, recursos e instrumentos esenciales están definidos, en un plan general de gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL). Este documento forma parte de la normativa interna y engloba el resto de los procedimientos internos, en materia de PRL. Durante el ejercicio 2023, se han actualizado los planes generales de prevención para todas las empresas, adecuándose a las nuevas normativas vigentes.



Como complemento al modelo de organización de la prevención, y con el fin de favorecer la integración de la actividad preventiva, en el

seno de la empresa y en los diferentes procesos productivos, se define una persona coordinadora de seguridad y salud laboral.

Evaluaciones de riesgos para la seguridad y la salud

Disponemos de evaluaciones de riesgos, para la salud y la seguridad de la plantilla, en todos los emplazamientos del Grupo, que incluyen la definición y el seguimiento de las acciones

preventivas. Todas estas acciones son fundamentales para la gestión de la prevención y son revisadas y actualizadas, periódicamente.

Cuidado y vigilancia de la salud y bienestar

Todas las actuaciones relacionadas con vigilancia de la salud tienen como objetivo final hacer que Grupo Uvesco continúe siendo una organización saludable, para incrementar los niveles de bienestar de la plantilla.

Con los SPA, garantizamos a la plantilla una vigilancia inicial de su salud y una periódica, por cambio de puesto, para trabajadoras embarazadas o personas, que se incorporan tras una baja de larga duración (según los riesgos inherentes al puesto de trabajo).

Durante 2023, se destacan las siguientes actuaciones -gestionadas por el equipo de prevención-, relacionadas con la vigilancia, cuidado de la salud y el bienestar del personal:



ACTUACIONES PARA LA VIGILANCIA, CUIDADO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR PERSONAL

Realización de 3.032 exámenes de salud específicos anuales.

Campaña de vacunación gratuita contra la gripe, ofertada a todo el personal.

Campañas de salud y divulgación, para la promoción de hábitos saludables.

Análisis de las evaluaciones de riesgo y protocolos médicos a aplicar, en vigilancia de la salud.

Recepción y estudio de prestaciones por riesgo, durante el embarazo o lactancia.

Desarrollo e implantación de una nueva herramienta, para la solicitud de reconocimientos médicos *online*.

Evaluación, valoración y adecuación de puestos del personal especialmente sensible, con adaptaciones de los puestos de trabajo, cuando sea necesario.

Acción específica, para prevención de la trombosis.

Servicio PSA con analítica, para hombres mayores de 45 años.

Servicio de ginecología y urología.

Revisiones gratuitas, para prevención del glaucoma.

Plataforma Uvesco ON BIENESTAR, con disponibilidad de profesionales de medicina general y especialistas *online*, durante todo el día.

Iniciativas del Grupo, relacionadas con la salud y el bienestar: En 2023, se ha continuado trabajando con **Glucovibes**. En 2022, fuimos entidad pionera, en implantar a los participantes un GPS metabólico integrado, que monitoriza su nutrición, actividad, descanso y niveles de glucosa, en tiempo real (durante catorce días).

Tarjeta de servicios médicos con descuentos, para todas las personas y sus familiares directos, en un total de once especialidades médicas.

Promoción de la práctica deportiva de nuestra plantilla, fomentando su participación en diferentes eventos deportivos (por ejemplo, en carreras de empresas).

Realización de evaluaciones psicosociales.

Medidas para la mejora de la conciliación familiar.

Formación **Máster "Liderando para el bienestar"**, para personal con equipos a su cargo.

Procedimiento de resolución de conflictos interpersonales.

Procedimiento para prevención de drogodependencias.



Además, hemos llevado a cabo una serie de actividades en 2023, encaminadas a la mejora de la **ergonomía**:

ACTIVIDADES ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LA ERGONOMÍA

Informar y formar, sobre los riesgos y medidas ergonómicas

Para concienciar sobre la importancia de aplicar, adecuadamente, las pautas de manipulación manual de cargas. Se han realizado formaciones presenciales en ergonomía, para grupos de personal de tienda y de centrales, formaciones *online* para prevención de trastornos musculoesqueléticos y formaciones para el personal del almacén de la plataforma Unialco Irun y Alpa Araso, en ergonomía activa.

Fortalecer la actividad preventiva ergonómica

Durante 2023, hemos realizado evaluaciones ergonómicas, para todos los puestos.

Prevención de trastornos musculoesqueléticos

Este año se han trabajado las rutinas de ejercicios de calentamiento y estiramiento, para colectivos específicos, al inicio de la jornada.

Formación de escuela de espalda y brazo

Seguimos ofreciendo este servicio gratuito, con el objetivo de evitar sobrecargas musculares y prevenir posibles lesiones de cuello, espalda y brazo.

Campañas de comunicación

Por ejemplo, de la importancia de la realización de rutinas de ejercicios de calentamiento y estiramiento, al inicio de la jornada, realizar la manipulación de cargas de forma correcta, etc. Dichas campañas se colocan en el tablón de información, para que lo pueda ver todo el personal.

Masajes preventivos

Las personas trabajadoras del Grupo siguen disponiendo de centros de masajes preventivos, con precios especiales, en todas las provincias, para prevención de trastornos musculoesqueléticos.

Adaptación del puesto de trabajo al personal que lo necesite

Adaptación del puesto, alternancia de posturas, organización del trabajo u otras medidas, que disminuyen el riesgo ergonómico y mejoren el confort, al manipular cargas.

Mantenimiento de cuchillos

Se ha continuado con la contratación de un servicio de mantenimiento de cuchillos, que asegura el correcto afilado de todos los útiles de corte, en las secciones de charcutería-carnicería y pescadería.



Información y comunicación

Favorecemos una adecuada información y comunicación

Favorecemos una adecuada información y comunicación, tanto desde la organización hacia las personas (revistas, boletines, etc.), como en sentido inverso, desde las personas hacia la organización (buzones de sugerencias, representantes del personal...).

Por un lado, a través de nuestros y nuestras líderes -personas que gestionan equipos-, desarrollamos una tarea de comunicación e información, que les ayuda a entender las ventajas de fomentar el bienestar, a nivel organizacional, para sí mismos/as, para sus equipos y para sus resultados -y por tanto, los de la organización-.

Por otro lado, aunque el liderazgo es uno de nuestros ejes de comunicación, no es el único. Por ello, apelamos también a la responsabilidad individual. Para ello, resulta necesario

proporcionar información y herramientas, que ayuden a entender el bienestar y sus ventajas al resto de profesionales de la organización. Estas herramientas, con las que contamos en Grupo Uvesco, son las siguientes:

Herramientas de comunicación

Uvesconnect

Uvesco Info

Reunión cuadro de mando

Envío periódico de material informativo a las tiendas

Buzón de sugerencias

Cuestionarios de compromiso



HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN DE GRUPO UVESCO

Uvesconnect

Herramienta *online* de acceso a noticias, información corporativa, formaciones de diversos temas de corta duración (píldoras formativas), Club de la persona empleada (CLUVESCO) y otras ventajas como personal del Grupo.

Uvesco Info

Publicación impresa y personalizada, en forma de revista, que llega al domicilio de la plantilla de Grupo Uvesco, para dar a conocer las principales áreas de trabajo y temas de actualidad de la organización.

Reunión cuadro de mando

Reuniones mensuales de las personas encargadas de tienda, con los equipos de su tienda, para poner en común los resultados.

Envío periódico de material informativo a las tiendas

Para potenciar determinadas informaciones (pósteres).

Buzón de sugerencias

Canal de comunicación interno, para realizar consultas y sugerencias.

Cuestionarios de compromiso

Además de las encuestas de riesgos psicosociales, se realizan estas encuestas relacionadas, entre otras cosas, con la satisfacción de la plantilla con la organización. Esta medición permite, al área de recursos humanos, medir y monitorizar el impacto de las distintas medidas aplicadas -relacionadas con la promoción interna, igualdad de oportunidades, orgullo de pertenencia, bienestar, etc.-.



Formación y desarrollo de habilidades

Prácticas para el desarrollo de competencias y habilidades

Prácticas, que ofrecen la oportunidad para el desarrollo de las competencias y habilidades, requeridas para el puesto de trabajo.

El eje de la formación, desarrollo y promoción interna es uno de los recursos esenciales, para cumplir la misión de la organización: “hacer que Grupo Uvesco disponga de los y las mejores profesionales que, por su actuación laboral consigan la mejor experiencia de compra, construyendo una visión compartida, alineada con el propósito de la organización”. Para ello, se pone el foco en el bienestar organizacional y en una mirada apreciativa, respecto a las capacidades internas, para la consecución del reto propuesto. La formación y el desarrollo son puntos clave, a la hora de impulsar mayores niveles de bienestar de la plantilla; ya que, a través de ellos, se obtienen los recursos necesarios para desarrollar, de forma óptima, el trabajo. Posibilitan a la organización prepararse para poder afrontar sus retos, desde una adaptación constante.

Por una parte, el área de formación y desarrollo busca que las personas tengan recursos disponibles, materializados en forma de saber hacer, de manera ágil y competente, su trabajo, desde el principio. Y por otra, trata de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, adaptar a la organización a nuevas necesidades y retos y anticiparse a las nuevas demandas. La formación está presente durante toda la vida del personal en la empresa, puesto que es el medio, a través de la cual colaboramos con el desarrollo de las personas y, por tanto, en la experiencia de compra percibida por la clientela.

El esfuerzo, que dedica Grupo Uvesco a sus planes formativos -asignado, tanto a las nuevas incorporaciones, como a los equipos ya consolidados, para perfeccionar y actualizar sus conocimientos-, se refleja en la inversión que destina, año tras año. **En 2023, ha sido un total de 5.231.458€ y el gasto medio por persona ha sido de 903,67€.**

INVERSIÓN EN FORMACIÓN
5,2M€

INVERSIÓN MEDIA POR PERSONA
903,67€



Cultura de integración

Integración y adaptación para las nuevas incorporaciones

CULTURA DE INTEGRACIÓN GRUPO UVESCO

Formación de ingreso

El primer día de trabajo, todas las incorporaciones realizan la app de acogida, adaptada al puesto a cubrir (actualmente, disponemos de más de 21 versiones diferentes). En este aprendizaje, se realizan las formaciones obligatorias por ley y las formaciones estratégicas. Asimismo, se transmite la filosofía del Grupo y se incluye, entre otras, la formación medioambiental.

Formación para el cambio

Su objetivo principal consiste en capacitar profesionalmente al personal interno, para desarrollar puestos diferentes a los que en la actualidad desarrolla. De esta forma, podrán cubrir las necesidades, que surgen en puestos de sección de frescos en los supermercados.

Formación Escuela

En nuestra responsabilidad de apoyar a colectivos vulnerables, contamos con un programa formativo, dirigido a personas desempleadas. A través de esta formación, se les prepara en profesiones de supermercado -especialmente, en secciones de frescos-. Este aprendizaje les facilita poder incorporarse a un mercado de trabajo, con una alta demanda en estas posiciones.

Colaboramos con distintos gobiernos autonómicos y adquirimos un compromiso de contratación del 50% del alumnado de cada grupo formativo. Habitualmente, se suele incorporar al 80% del personal formado. En 2023, en estas acciones formativas (en País Vasco y Navarra), han participado 54 personas.

Formación Continua

Este aprendizaje va destinado a profesionales del Grupo y tiene como objetivo seguir desarrollando sus capacidades y habilidades, conocer aspectos estratégicos de la organización o cubrir posibles áreas de mejora, identificadas por sus equipos o responsables. La formación continua se realiza en tres formatos: *online*, aula virtual o presencial. En 2023, se han dedicado más de 25.522,10 horas a esta tipología de aprendizaje, impartiendo más de 80 formaciones distintas.





Podemos clasificar la formación en:

Obligatoria por ley

Grupo Uvesco garantiza que todos sus profesionales reciben, al menos cada cuatro años, la formación establecida por ley.

- Prevenición de riesgos laborales.
- Manipulación de alimentos.
- Compliance.
- Igualdad.
- Manejo de carretillas y plataformas elevadoras.
- CAP.

Formaciones estratégicas

Para personal de supermercado: formaciones presenciales.

- Excelente I: Conductas irrenunciables (atención a la clientela).
- Excelente II: Alimentación saludable (asesoramiento nutricional y conocimiento de producto).
- Excelente III: Te ayudo a comprar (asesoramiento en tienda).

Formación en liderazgo

Estas formaciones presenciales dotan a los y las líderes de las habilidades y capacidades necesarias, para crear entornos de bienestar, dentro de sus equipos:

- Liderando para el bienestar: programa en el que las personas responsables de equipo profundizan en conocimientos relacionados con: bienestar mental, bienestar físico, bienestar espiritual, bienestar social y bienestar del entorno.
- Máster en habilidades directivas modelo Uvesco (Plan 300): un máster, en el que se profundiza en las diez competencias básicas de la persona que lidera. Se trata de un programa emblemático, por su contribución al cambio cultural y de modelo de liderazgo del Grupo.

Formación departamental de actualización y mejora

Anualmente, se recogen las necesidades de cada departamento. Estas necesidades engloban contenidos relativos a desarrollar competencias y habilidades, adquirir nuevos conocimientos o perfeccionar los existentes.

Formación online

En nuestra plataforma *online* de formación, cada profesional tiene disponibles sus formaciones obligatorias, sus formaciones estratégicas y sugeridas por la organización para su perfil, además de un catálogo de más de 90 cursos, para elegir en qué ámbito desarrollarse.



Desarrollo de carrera. Plan Cantera

Prácticas, que ofrecen la oportunidad de desarrollar la carrera y promocionar

Contamos con el programa de promoción interna, denominado **Plan Cantera**. Este tiene como objetivo asegurar la cobertura de posiciones estratégicas, a medio y largo plazo, aportando oportunidades de desarrollo profesional, dentro de la Organización, a las personas participantes. Para poder postularse a este programa, se debe cumplir una serie de requisitos de admisión.

En 2023, más de 800 personas de la organización han asumido funciones de mayor responsabilidad, llegando, un año más, a cumplir nuestro objetivo de que el 90% de las posiciones de responsabilidad, en la organización, sean cubiertos por profesionales internos.



Fomento de estilo de vida saludable

Fomento del desarrollo de hábitos saludables, en las personas empleadas

Prácticas que fomentan el desarrollo de hábitos saludables en la plantilla (cuidado de postura, hábitos alimenticios, actividad física...).

Siempre con el foco puesto en nutrir el bienestar de nuestros profesionales, Grupo Uvesco ha implantado a lo largo de los últimos meses, programas que nos ayudan a acometer este objetivo:





PROGRAMAS QUE NOS AYUDAN A ACOMETER ESTE OBJETIVO

Uvesco On Bienestar

Grupo Uvesco ha puesto a disposición de todos sus profesionales una plataforma de salud gratuita, que permite acceder a diez especialidades médicas, en un tiempo de espera inferior a tres minutos.

A través de esta plataforma, el personal accede a este servicio, a través de videoconsultas, pudiendo recibir recetas electrónicas, en caso necesario.

Proyecto Solidario Uvesco

Grupo Uvesco ha puesto en marcha la primera edición del Proyecto Solidario Uvesco. A través de esta iniciativa, se favorece y refuerza nuestro compromiso solidario. Es la propia plantilla quien presenta y elige los proyectos a apoyar y quien realiza sus donaciones, a través del programa de personas empleadas.

En esta primera edición, el proyecto beneficiario ha llegado a través de BM Supermercados de Bizkaia. Los fondos recaudados se destinarán a la fundación "Mi Princesa RETT", con el fin de crear espacios multisensoriales, para favorecer el desarrollo sensorial y cognitivo de niños y niñas afectadas por el síndrome RETT (trastorno genético neurológico y de desarrollo poco frecuente). Para reforzar este objetivo, desde Grupo Uvesco, se aporta una donación extra, por cada euro donado por nuestros/as profesionales.

Información y detección de enfermedades cardiovasculares

En colaboración con la Asociación Activa'TT, durante 2023, se han realizado dos charlas sobre estas patologías, abiertas a toda la plantilla. Además, durante una jornada, el personal de Uvesco pudo realizarse un diagnóstico precoz de insuficiencia venosa.

Uvesco Club de Benefits

Club de compras, accesible en exclusiva para todo el personal de Uvesco y donde se pueden encontrar cientos de promociones para ahorrar. Los descuentos se aplican a compras cotidianas, como alimentación, gasolina, moda, suministros del hogar o viajes (entre otras categorías).





Por otro lado, a lo largo de 2023, hemos recibido diversos premios, que reconocen la

labor del Grupo en materia de bienestar; conciliación y familia; o formación y desarrollo.

PREMIOS QUE RECONOCEN LA LABOR DE GRUPO UVESCO

Premio MEES Bienestar Emocional

Premio, por el que se reconocen las mejores prácticas de bienestar corporativo en nuestro país, entregado por la organización "Mi Empresa es Saludable".

Grupo Uvesco ha resultado ganadora en la octava edición de los galardones MEES (Mi Empresa Es Saludable), en la categoría "Bienestar Emocional", con la campaña "Nos cuidamos".

Se ha valorado el trabajo realizado en Grupo Uvesco, respecto al bienestar de sus profesionales, poniendo de relieve la importante labor en un sector tan complejo, como el de la distribución de alimentos.

Premio Familias Euskadi

Premio, en el que se valora el esfuerzo en materia de conciliación, realizado por Grupo Uvesco en los últimos años, así como su participación en el programa "Kontzilia30" del Gobierno Vasco, entregado por la ONG AFAE.

Tercer premio en la categoría de Formación y Desarrollo

Premio, en el que se reconoce la importancia de esta materia en el Grupo, entregado por la Asociación Española del Retail.

Mi
EMPRESA ES
SALUDABLE