



GRUPO UVESCO

INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

EJERCICIO 2023

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

GRUPO UVESCO

EJERCICIO 2023

1.	Introducción.....	3
2.	El Grupo UVESCO	4
3.	Gestión del riesgo	8
4.	La Estrategia de sostenibilidad de Uvesco	12
5.	Gestión medioambiental	16
6.	Empleo y sociedad	26
7.	Nuestro papel en la sociedad	62
8.	Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas	72

1. Introducción

El presente Estado de Información no Financiera y Diversidad (EINF) recoge los asuntos de naturaleza social, ambiental y de gobierno que son materiales para el grupo y nuestro desempeño en esas materias a lo largo del año fiscal 2023. Se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, del 28 de diciembre de 2018, de Información no Financiera, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedad de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera (procedente del Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre).

La información relativa a nuestros aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (referidos comúnmente como ASG)¹ se presenta a una serie de estándares e indicadores considerando los requerimientos de información de la Ley 11/2018 y el marco de referencia para elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI), en su versión GRI Standards, siguiendo además los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, resolución de 25 de septiembre “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Como Anexo I se incluye el contenido del EINF requerido por la mencionada normativa, así como el marco de referencia utilizado

¹ ASG: A lo largo de este documento, conforme a su definición, los términos ASG y sostenibilidad empresarial se usan indistintamente, como sinónimos.

2. El Grupo UVESCO

El Grupo Uvesco, cuya cabecera es Uvesco Food Retail, S.L, está compuesto por el conjunto de sociedades indicadas a continuación, cuya información se presenta, sin exclusión alguna, a nivel integrado en este informe:

- UVESCO FOOD RETAIL, S.L.
- FOOD RETAIL SOLUTIONS, S.L.U.
- UNIALCO, S.L.U.
- ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L.U.
- COLONIALES BARBED, S.A.
- SUPER BEHOBIA, S.L.
- DISTRIBUCIÓN SUPERMERCADOS, S.L
- ANTIGUO AMARA, S.L.U.
- HIPER COSTA ESMERALDA, S.L.
- SUPERMERCADOS ERCORECA, S.A.U.

A través del EINF, el Grupo Uvesco incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Este informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. El 6 de abril de 2022 la empresa Global Food Retail S.L. tomó el control del Grupo Uvesco, y por eso este informe en el ejercicio anterior cubrió el periodo entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2022. Sin embargo, con el propósito de facilitar la comparación con anteriores, se han incluido también los datos de 2022 al completo.

2.1 Negocio: organización y mercados en los que opera

Grupo Uvesco es un grupo líder del sector del gran consumo y de la distribución alimentaria, que se encuentra en pleno proceso de expansión. Su inicio se sitúa en el año 1993, tras la unión de dos empresas familiares del sector del gran consumo (Unialco SL, empresa guipuzcoana creada en la década de los sesenta y Ves SL, empresa centenaria con actividad en Cantabria), que deciden emprender juntas, para crecer y desarrollar un modelo de negocio único, basado en la calidad, el producto fresco, el surtido y el servicio al cliente. Su área de actuación actual se encuentra en el País Vasco, Cantabria, Navarra, La Rioja, Madrid, Ávila y Guadalajara.

Su plan de expansión está basado en la inversión de aperturas y adquisición de otras cadenas, que persigue afianzar su modelo en sus zonas de origen, así como su expansión en la zona centro de la península donde sigue un planteamiento de “mancha de aceite”, que prima un crecimiento basado en la calidad y la sostenibilidad frente a un desarrollo meramente cuantitativo.

Al cierre del ejercicio, el grupo contaba con un total de 272 supermercados bajo las enseñas “BM Supermercados” y “Super Amara”, tras abrir 7 nuevos supermercados y actuar en la reforma completa de tres tiendas ya existentes durante 2023.

Con todo ello, la superficie comercial explotada es de 205.998 m², cuyo detalle por

provincia es el siguiente:

Provincia	Establecimientos	Superficie m ²
Álava	10	9.607,22
Ávila	2	1.374,14
Cantabria	26	18.084,17
Guadalajara	1	715,55
Gipuzkoa	56	41.235,67
La Rioja	6	6.210,16
Madrid	45	38.469,75
Navarra	25	24.260,08
Bizkaia	101	66.042,16
Total	272	205.998,9

Además, Grupo Uvesco cuenta con cuatro plataformas logísticas propias; dos en Gipuzkoa (en Irún) y dos en Cantabria (en los Corrales de Buelna), que suman una superficie de más de 63.600 m². Asimismo, se cuenta con una plataforma que opera con un operador logístico en Arroyomolinos, en Madrid, cuya puesta en marcha se llevó a cabo durante el año 2022.

Por último, el modelo de franquiciado de BM Supermercados (“BM Shop”), que Grupo Uvesco puso en marcha en 2017, sigue dando pasos y ampliando su red de franquiciados, quienes muestran una gran implicación con el Grupo y un alto nivel de satisfacción en sus negocios. La fórmula ofrece abrir un supermercado rentable y con opciones de futuro a emprendedores que quieren sumarse al modelo BM, con un desarrollo profesional en poblaciones pequeñas. A cierre de 2023 el grupo contaba 23 establecimientos franquiciados.

2.2 Gestión de la calidad

La trayectoria de éxito de Grupo Uvesco viene marcada por su carácter de empresa local, con supermercados de cercanía y con una vocación clara de ofrecer un servicio excelente al cliente, desde el compromiso y la responsabilidad de todas las personas que forman la empresa. El denominador común y motor es, por tanto, realizar una gestión enfocada a la calidad: desde los acuerdos con proveedores, el compromiso de los trabajadores, el tratamiento logístico de los productos y la presentación del punto de venta, hasta la relación establecida con el cliente.

Este compromiso por la calidad implica el desarrollo de actuaciones concretas, ligadas a la actividad comercial, que permiten a Grupo Uvesco integrarse en su entorno, contribuir a la calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos (a través del consumo y la colaboración con la sociedad), al desarrollo económico (a través de la generación de empleo) y al medio ambiente (a través de acuerdos con proveedores locales y minimizando el impacto todo lo posible), abarcando así los tres ámbitos del desarrollo sostenible. Esta actividad genera vínculos de unión y confianza, en los diferentes procesos de la gestión comercial, que sitúan a Grupo Uvesco como un referente para los consumidores, líder en su área de influencia.

2.3 Valores

Para mantener la gestión de calidad, Grupo Uvesco se apoya en una serie de valores, que defiende desde sus inicios: amplitud de surtido, producto de calidad y local, y servicio

especializado al cliente, que la convierten en una empresa con un crecimiento sostenible y basado en principios sólidos y estables.

Las seis áreas de actuación concretas, que marcan toda su gestión y su relación con las personas y su entorno son las siguientes:

2.3.1 Alianzas con el Sector Primario

Nuestro modelo de supermercado se enfoca a comercializar productos locales, lo cual implica la creación de alianzas con el sector primario, que posibilitan un desarrollo sostenible de la actividad comercial. Este enfoque además promueve un refuerzo de nuestros productos de km 0, lo cual constituye un valor de sostenibilidad para nuestras marcas.

2.3.2 Cercanía con Agentes Sociales

A través de la colaboración con asociaciones y colectivos del entorno, que nos permiten participar en la vida social más cercana y dar un servicio de apoyo a colectivos desfavorecidos.

2.3.3 Capacidad de Elección

Apostamos por la capacidad de elección del cliente, a través de un muy amplio surtido con más de 17.000 referencias, de primeras marcas y marca propia BM. A esto se le unen varias ofertas, descuentos y ventajas para reducir el gasto de la compra, y donde el consumidor es el protagonista.

2.3.4 Calidad del Empleo

Apostamos por el empleo de calidad, invirtiendo en formación de sus trabajadores y en beneficios sociales, y por la seguridad y bienestar de las personas. Todo ello repercute en la excelencia del servicio.

2.3.5 Bienestar y Salud de las Personas

Primamos la alimentación saludable, basada en producto fresco, permite una mayor calidad de vida de la ciudadanía y, por lo tanto, una sociedad con mayores beneficios, en su salud y bienestar.

2.3.6 Innovación y Tecnología

La adaptación a las nuevas tecnologías es clave, en línea con el desarrollo y la transformación digital, para lograr un aprovechamiento eficiente de los recursos, mejoras en la calidad del trabajo y facilidades para realizar la compra.

2.4 Nuestro Objetivo fundamental: mejorar la calidad de vida

Apostar por nuestros propios valores y por una gestión de calidad ha logrado el crecimiento de Grupo Uvesco, a lo largo de toda su trayectoria, incluso en momentos de crisis económica, permitiéndonos establecer vínculos con el entorno fundamentales para mantener nuestro modelo de negocio. Esta misma gestión le ha convertido en un agente activo, participativo y responsable de la actividad socioeconómica.

El compromiso de Grupo Uvesco con la sociedad y el medioambiente se ha recogido bajo

la marca “R” de Responsabilidad. Con ella, se han puesto en valor todas las acciones que tienen un impacto dirigido a construir una sociedad más justa, sostenible y solidaria.

Por lo tanto, en su ámbito de actuación, Grupo Uvesco se convierte en un agente que adopta un compromiso por favorecer la calidad de vida de las personas, apostando por una alimentación sana, unos hábitos de vida saludables, el empleo de calidad y el desarrollo sostenible:



Figura 1. Cadena de Valor y principios de actuación del grupo Uvesco

2.5 Impacto económico e información fiscal

La actividad comercial de Grupo Uvesco y su marcado carácter local genera un valor económico que revierte, a su vez, en los diferentes ámbitos que intervienen en su actividad: proveedores y acreedores, trabajadores, y sociedad en general.

Este impacto económico, íntegramente circunscrito a España, viene a generar valor en su entorno: potenciando el empleo, el desarrollo y la cohesión social, la salud y el bienestar y apoyando las medidas sostenibles en el desarrollo conjunto y sostenible de la sociedad.

Igualmente, todos los impuestos sobre beneficios pagados en el ejercicio, recogidos en las cuentas anuales consolidadas, se han abonado en España.

A continuación, presentamos el volumen de pagos satisfechos en concepto de impuestos y aportaciones a las diferentes administraciones en 2023:

Pagos de Impuestos por Administraciones (Millones €)						
Agencia Tributaria Estatal	Hacienda Foral de Gipuzkoa	Hacienda Foral de Bizkaia	Hacienda Foral de Navarra	Hacienda Foral de Araba	Tesorería Seg. Social	
15,0	23,2	12,8	2,3	0,9	50,9	105,0

3. Gestión del riesgo

En Grupo Uvesco realizamos un seguimiento permanente de los riesgos más significativos y nos hemos marcado como objetivo estratégico desarrollar un Modelo de Gestión de Riesgos que permita su identificación, evaluación, priorización, gestión y supervisión continúa tanto al Consejo de Administración y sus Comisiones Delegadas como al equipo directivo. Esta iniciativa será clave no solo para la gestión sino también para aumentar la transparencia e información que se suministra tanto a grupos de interés internos como externos, y formará parte, entre otros, del Estado de Información No Financiera.

A la fecha de emisión de este informe estamos en pleno proceso de implantación de un Sistema de Gestión de Riesgos, alineado con la metodología COSO IC y COSO ERM y que asume el enfoque de los principios de Risk Intelligent Enterprise, y al final del cual el Grupo contará con una Política de Gestión de Riesgos y un Modelo de Gobierno definidos.

En la actualidad el Grupo gestiona determinados riesgos financieros consecuencia del propio desarrollo de la actividad del negocio, cuya posible afectación se considera no significativa gracias a la gestión que se realiza de aquéllos, mediante la aplicación de sistemas de identificación, medición, limitación de concentración y supervisión. Los riesgos identificados para Uvesco se dividen en financieros, de entorno de negocio y operacionales.

3.1 Riesgos Financieros

3.1.1 Riesgo de crédito

El riesgo de crédito del Grupo es atribuible, principalmente, a las deudas por operaciones comerciales, estimándose que no existe riesgo significativo. Los importes se reflejan en el balance de situación netos de deterioros para insolvencias, estimadas por los administradores y la dirección del Grupo en función de la experiencia de ejercicios anteriores y de su valoración del entorno económico actual.

3.1.2 Riesgo de liquidez

El Grupo genera flujos de efectivo de explotación positivos por importe elevado, y dispone de fuentes de financiación ajena renovables diversificadas además del apoyo financiero de sus accionistas, por lo que se estima que no existe riesgo de liquidez significativo.

3.1.3 Riesgo de mercado: tipos de interés

El riesgo de tipo de interés del Grupo surge de las deudas con entidades de crédito, obtenidas a tipos variables, estimándose que no existe un riesgo significativo, al ser tanto la deuda como los pagos por intereses asumibles para el Grupo. El tipo de interés de las deudas con entidades de crédito se encuentra, por lo general referenciada al Euribor más un diferencial de mercado. El Grupo tiene contratado un instrumento financiero de cobertura de tipos de interés con el fin de mitigar el impacto que pudieran tener las subidas de tipos.

Además de los riesgos financieros detallados anteriormente, la implantación de un sistema de mejora continua, le permite tener identificados los siguientes riesgos no financieros.

3.1.4 Entorno de negocio

Se trata de riesgos y/o cuestiones relacionadas con el entorno en el que opera el Grupo abarcando, entre otros, aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos o legales.

3.1.5 Riesgos relacionados con el mercado/competencia

Esta categoría abarca los riesgos relacionados con la inadecuada propuesta de valor al cliente en un contexto de hábito demográfico y en los hábitos de consumo. Este aspecto es consustancial al negocio de distribución de alimentación y consiste en la eventual incapacidad para seguir y responder a las evoluciones de su público objetivo o para adaptarse a nuevas situaciones en los hábitos de consumo.

En un entorno tan competitivo en el que la información viaja a tiempo real, gestionar la confianza entre los principales grupos de interés del grupo es clave para el buen funcionamiento de éste.

Los principales mecanismos de gestión y de control se basan en el desarrollo de análisis y estudios periódicos de mercados, sistema de escucha al consumidor, etc. y definición de planes de acción en base a los resultados.

3.1.6 Normativo y regulatorio

Dentro de esta categoría, se incluyen riesgos relativos a la normativa fiscal, laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual, y los riesgos relativos a las restantes legislaciones, particularmente los riesgos normativos de carácter penal, determinen o no la responsabilidad penal de la persona jurídica, así como otros riesgos de incumplimiento normativo.

El funcionamiento incorrecto de los sistemas internos de compliance supone un riesgo legal y reputacional y puede conllevar responsabilidades civiles y penales para los administradores. Corresponde al Órgano de Supervisión y Control, implantado en el Grupo Uvesco para la prevención de la materialización de riesgos legales, incluidos los penales, el seguimiento y monitorización de la normativa aplicable al mismo.

3.2 Riesgos Operacionales

Se trata de riesgos y/o cuestiones relacionadas con el modelo de negocio del Grupo y la ejecución de las actividades clave de su cadena de valor abarcando, entre otros ámbitos, la calidad y seguridad de los productos, la cadena de aprovisionamiento, cuestiones medioambientales y de salud y seguridad, recursos humanos y cuestiones sociales o tecnologías de la información.

3.2.1 Inadecuada adaptación del modelo económico y operativo

El modelo de negocio tiene que responder de manera ágil a nuevas demandas de los clientes y de los sistemas de trabajo. Esta transformación conlleva aparejados riesgos de continuidad de negocio, entre otros motivos, por la mayor dependencia tecnológica. En este sentido, el Grupo Uvesco revisa y ajusta continuamente su modelo comercial para satisfacer las nuevas demandas de los clientes, así como los nuevos hábitos de consumo (comercio electrónico, franquicias, etc.).

3.2.2 Cadena de suministro

Los principales riesgos a los que se enfrenta el Grupo derivan de la labor de agente

intermediario/distribuidor realizado para conseguir atender las necesidades de consumo, aprovisionar y poner a la venta los productos que sintonicen con las expectativas y tendencias de los consumidores/clientes.

El Grupo reduce su exposición a estos riesgos mediante un sistema de aprovisionamiento que asegura una flexibilidad razonable en la respuesta a variaciones imprevistas en la demanda de nuestros clientes. El permanente contacto de las tiendas con el equipo de aprovisionamiento (centrales de compras), permite captar los cambios en los hábitos de consumo de los clientes.

Debido a la relevancia que una gestión logística eficiente tiene en la materialización de estos riesgos, el Grupo realiza un análisis de todos los factores que podrían afectar negativamente al objetivo de lograr la máxima eficiencia en la gestión logística, para monitorizar dichos factores de manera activa.

3.2.3 Cumplimiento de los estándares de seguridad

Un aseguramiento insuficiente de la seguridad de nuestros productos y nuestras operaciones puede impactar significativamente en la reputación del Grupo y puede poner en peligro la continuidad del negocio.

El Grupo tiene establecidas políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Calidad y Seguridad Alimentaria con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad, trabajando para asegurar la integración de valores sociales y medioambientales en todas sus áreas de gestión.

Los principales mecanismos de gestión y de control se basan en la formación y supervisión constante de la correcta aplicación de las políticas y procedimientos, desarrollo de análisis, sistema de escucha al consumidor, así como al franquiciado, y la definición de acción en base a los resultados. Por ejemplo, el consumidor puede dirigirse a Uvesco tanto por teléfono como por WhatsApp, así como por un portal de “contacto” habilitado en la web para dicho fin.

3.2.4 Sistemas de la información

Incluye los riesgos vinculados con la infraestructura tecnológica, la gestión eficaz de la información, de las redes informáticas, así como de las comunicaciones. También comprende los relacionados con la seguridad física y tecnológica de los sistemas, particularmente el riesgo de ataques cibernéticos sobre los sistemas de información, que potencialmente podría afectar a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información crítica. Fallos en los sistemas de información puede derivar en la fuga, ya sea deliberada o por error, de datos comerciales, de cliente o empleados.

Dada la importancia del correcto funcionamiento de los sistemas tecnológicos para la consecución de los objetivos del Grupo, la Dirección de Sistemas mantiene un control permanente enfocado a garantizar la racionalización y herencia de estos, además de la seguridad y estabilidad precisa para el desarrollo ininterrumpido de las operaciones. El Grupo es consciente de que sus sistemas requerirán mejoras e inversión continua, a fin de evitar la obsolescencia y mantener la capacidad de respuesta de los mismos en los niveles requeridos por la organización.

3.2.5 Cuestiones laborales y de recursos humanos

Los principales riesgos relacionados con el ámbito de los recursos humanos son aquellos derivados de la potencial dependencia de personal clave, así como mantener un adecuado clima laboral en todos los centros de trabajo. Una inadecuada gestión de los

recursos humanos puede desembocar en problemas para atraer y retener talento o un aumento de la conflictividad laboral, lo que en definitiva imposibilita una correcta consecución de los objetivos empresariales.

Para minimizar los riesgos relacionados con el área de personas, el Departamento de Recursos Humanos lleva a cabo procesos de detección de personas clave, y facilita oportunidades de desarrollo a las personas de la Organización con mayor talento y disponibilidad. Por otro lado, el sistema de trabajo implantado en la organización propicia la transmisión de conocimientos entre las personas involucradas en las distintas áreas, de forma que se minimiza el riesgo derivado de la concentración de conocimiento en personas clave. Adicionalmente, la utilización de políticas de desarrollo profesional, formación y compensación, busca retener a los empleados clave.

4. La Estrategia de sostenibilidad de Uvesco

La sostenibilidad es uno de los pilares fundamentales de Uvesco. En ese contexto, 2023 ha sido el año durante el cual Uvesco ha desarrollado su estrategia de sostenibilidad. Dentro de ella, se han establecido los objetivos que la organización quiere seguir durante los próximos años (se han definido los horizontes 2025 y 2030), y estos objetivos se han trasladado a metas concretas.

Dentro de esta estrategia, además del análisis de doble materialidad, que se detalla en el siguiente apartado, se ha redactado la política de sostenibilidad del grupo. Ésta fue aprobada por el comité de Responsabilidad Social Corporativa y ratificada por la dirección de Uvesco. En ella, se reafirma el compromiso de la organización con la sostenibilidad y se detallan los principios que regirán las actuaciones en esta materia. El texto completo se encuentra disponible en la [web de Uvesco](#).

4.1 Análisis de materialidad

Durante el año 2023 Uvesco ha realizado su primer análisis de doble materialidad. El objetivo del mismo ha sido conocer no sólo el impacto que Uvesco tiene en su entorno, si no también los posibles riesgos de sostenibilidad que pueden tener un impacto material en la empresa.

El primer paso para ello fue realizar encuestas a los diferentes grupos de interés (clientes, trabajadores, proveedores y equipo directivo). El número de encuestas obtenidas por cada grupo de interés se resume en la siguiente tabla:

Cientes	Plantilla	Proveedores	Dirección
236	336	9	10

Posteriormente, estos resultados fueron complementados con informes externos sobre diferentes áreas que afectan a la actividad de Uvesco. De este modo, y debido a que el mayor accionista de Uvesco es un fondo de inversión, se analizó la significatividad financiera a través del estándar SASB, reconocido a nivel internacional por servir ampliamente como análisis de riesgo ESG para inversores.

Del mismo modo, la legislación tiene un poder tractor innegable, y las múltiples leyes en cuestiones ambientales y sociales que se han o se están tramitando van a tener un claro impacto en la actividad de Uvesco. De este modo, se han analizado los textos de las diferentes normas para entender mejor cuál puede ser la afección a la organización. A nivel europeo, la estrategia Green Deal o Pacto Verde ([El Pacto Verde Europeo - Comisión Europea \(europa.eu\)](#)) ha marcado las directrices en las que la Unión Europea avanzará durante los siguientes años, en el marco de su objetivo de ser una sociedad climáticamente neutra en 2050. Esta estrategia incluye el ámbito alimentario, algunos de cuyos objetivos específicos se detallan en la estrategia Farm to Fork (de la Granja a la Mesa). Todas estas ambiciones europeas se han trasladado a leyes a nivel estatal y local, entre las que podemos destacar las siguientes por sus repercusiones para Uvesco:

- Ley 7/2021, sobre Cambio Climático y Transición Energética
- Ley 7/2022, de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular
- Real Decreto 1055/2022, de Envases y Residuos de Envases
- Anteproyecto de Ley de Prevención de las Pérdidas y el Desperdicio Alimentario
- Anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible
- Anteproyecto de Ley de Cambio Climático de Euskadi
- Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.

- Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD)

Todas estas normas se complementarán con la taxonomía europea, cuyo objetivo es redirigir los flujos de inversión a actividades más sostenibles, lo que impulsará a Uvesco para efficientizar sus procesos. Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.

Por otro lado, se han examinado varios informes relacionados con las tendencias de los consumidores, ya que Uvesco es altamente dependiente de estas variaciones, como se ha comentado en el apartado 3. Gestión de Riesgos. De este modo, se han analizado el estudio “La alimentación sostenible”, publicada por el Basque Food Cluster, el análisis de Marcas con Valores “La era de las consecuencias” y el informe “The path forward for grocery sustainability” de McKinsey.

Los resultados obtenidos se resumen en el siguiente gráfico, en el que el eje X es la importancia para la estrategia de Uvesco y el eje Y es la importancia para los grupos de interés. De este modo, se deduce que los ámbitos prioritarios para la organización son las buenas condiciones laborales, el producto local, la producción sostenible, la generación y gestión de residuos y el uso de materiales:



Figura 2. Matriz de materialidad del Grupo Uvesco

4.2 Estrategia y Plan de Acción de Sostenibilidad

Una vez elaborado el análisis de materialidad, y viendo cuáles eran los asuntos materiales de Uvesco, se elaboró una Estrategia de Sostenibilidad y un Plan de Acción para el período 2024-2030, con objetivos concretos a alcanzar con un horizonte temporal. Esta Estrategia se articula en torno a cinco ejes estratégicos, para cada uno de los cuales posteriormente se establecen acciones y objetivos concretos a través del Plan de Acción:

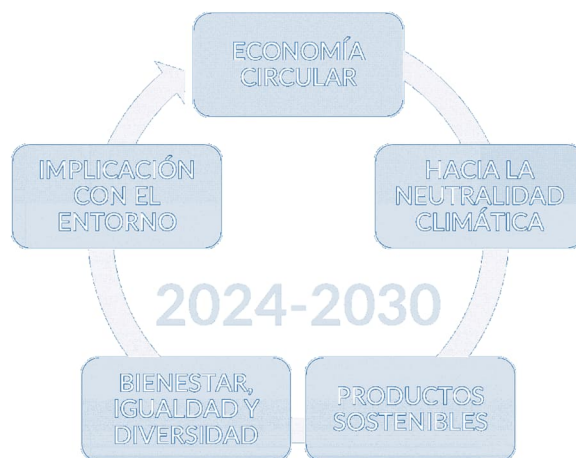


Figura 3. Los cinco ejes de la Estrategia de Sostenibilidad 2024- 2030 del Grupo Uvesco

- **Economía circular:** Dentro de este eje se han definido cuatro líneas principales de trabajo: reciclaje, envasado, agua y desperdicio alimentario. Las metas que se han establecido dentro de estas líneas tienen el objetivo de que el impacto ambiental de la organización sea el menor posible, tanto a través de la prevención del consumo (tanto en agua como en envasado, en reutilización en la línea del reciclaje), como en dar una segunda vida a todos los excedentes que se puedan generar.
- **Hacia la neutralidad climática:** Dentro de la neutralidad climática, las líneas están enfocadas en calcular, reducir y compensar la huella de carbono. De este modo, se incluye entre los objetivos el cálculo de las emisiones de Alcance 3, uno de los retos más complejos a abordar por la organización en términos de métricas ambientales. También se plantean objetivos de reducción de emisiones, a base de optimizar la logística y seguir apostando por las energías renovables. Por último, tal y como ya se hace en Uvesco, se establece el compromiso de compensar aquellas emisiones de difícil minimización a través de proyectos locales de manera anual.
- **Productos sostenibles:** En este eje, el principal objetivo es establecer una política ESG de proveedores. De este modo, se busca potenciar el efecto tractor que puede tener Uvesco para que su cadena de valor sea más sostenible, y que la sostenibilidad en la empresa no se quede en sus propios procesos, si no se extiende más allá. Del mismo modo, se han puesto objetivos sobre bienestar animal y producción sostenible en carne y pescado. Finalmente, se quiere desarrollar junto con el Grupo IFA una estrategia de producto saludable, en el que se reduzcan cantidades de componentes nocivos (grasa, sal, etc.) en la marca propia de BM.
- **Bienestar, igualdad y diversidad:** Éste es el bloque más social, dedicado al bienestar de los empleados. Dentro de él, se detallan medidas de formación, igualdad, diversidad y bienestar.
- **Implicación con el entorno:** Dentro de este último bloque se especifican aquellas medidas que promueven que Uvesco sea un agente en los diferentes territorios en los que se ubica. De esta manera, hay líneas de trabajo relativas al apoyo al entorno (a través de donaciones, patrocinios, descuentos a colectivos específicos, etc.), se establece un plan de voluntariado y se define la línea de campañas solidarias que se quiere seguir en los próximos años.

Las acciones concretas para la consecución de todos estos bloques se recogen en un Plan de Acción, en el que se establecen también los responsables y los plazos. Este plan de acción se

revisa de manera bimestral en el comité de Responsabilidad Social Corporativa, para comprobar que efectivamente se está trabajando en cada uno de los objetivos y que hay avances.

4.3 Certificación Estrategia 100% Circular AENOR

En paralelo con el desarrollo de la estrategia de Sostenibilidad, Uvesco ha obtenido el certificado Estrategia 100% Circular de AENOR. En las auditorías para lograr este certificado no sólo se ha examinado la estrategia, si no todo el proceso de elaboración y aquellas acciones adjuntas necesarias para lograr la consecución de los objetivos, como son el Plan de Formación (sin la involucración y sensibilización de todos los profesionales de Uvesco no será posible) o la Revisión por la Dirección, para asegurar que ha sido validada al más alto nivel de la organización. De la misma manera, se ha comprobado que la estrategia y los objetivos que se plantean en ella sean coherentes y que se han establecido indicadores para poder hacer el seguimiento.

En este 2023 se ha superado la primera auditoría, con la que se ha obtenido el sello; no obstante, este proceso no ha hecho más que comenzar. Durante los años siguientes habrá auditorías de manera anual en la que se comprobará el nivel de alcance de los objetivos y el nivel de avance de la estrategia, lo que asegurará que Uvesco poco a poco logra sus metas.

4.4 La colaboración: clave en la estrategia de Uvesco

La consecución de todos estos objetivos que se ha marcado Uvesco sólo se conseguirán a través de la involucración de todas las personas que forman el grupo, pero también a través de la colaboración con otros agentes, ya que el camino hacia la sostenibilidad es una acción conjunta, como bien indica el ODS 17.

En 2022 Uvesco dio un gran paso en su relación con los demás agentes del entorno gracias a su adhesión a dos grandes alianzas: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con el cual el compromiso se ha renovado durante este año, y la adhesión al Basque Ecodesign Center.

El Basque Ecodesign Center es una alianza público-privada impulsada por el Gobierno Vasco, con el fin de avanzar en la economía circular en el tejido empresarial vasco, y que ya cuenta con 18 de las mayores empresas de Euskadi. Este año Uvesco ha desarrollado tres grandes proyectos dentro de este foro: el cálculo de la tasa de gestión circular, la preparación para el alcance 3 de la huella de carbono y la sistematización de la información ambiental. Del mismo modo, se ha participado en varios grupos de trabajo junto con las demás organizaciones, para poder avanzar en temas como la taxonomía europea o la compra privada verde.

Por otro lado, dentro de los proyectos colaborativos llevados a cabo este año por Uvesco, hay dos que destacan de manera especial. Si bien Uvesco tiene una larga tradición en donar productos al Banco de Alimentos, hay productos que por sus características (fecha de consumo preferente cercana, necesidad de mantener cadena de frío, etc.), no se pueden donar de manera centralizada desde el almacén. Por eso mismo se han hecho dos proyectos piloto, de la mano de Phenix en Madrid y de Oreka en Bilbao, para donar productos directamente desde la tienda. De este modo, se aumenta el rango de productos susceptibles de donación, y al mismo tiempo se puede expandir el número de asociaciones a las que se entregan alimentos, contribuyendo al mismo tiempo tanto al medio ambiente como a la sociedad.

5. Gestión medioambiental

El reto del presente y el futuro del Gran Consumo consiste en reducir al máximo el impacto que genera su actividad en el entorno, desarrollando una actividad de gestión comercial, en todos sus ámbitos, sostenible y respetuosa con el medioambiente y que repercuta en un mejor bienestar social.

Se trata de uno de los objetivos más ambiciosos del sector y que afecta a todos los ámbitos de la cadena de distribución. Por ello, implica una gestión transversal que afecte a todos los agentes y, sobre todo, una toma de consciencia de todas las personas, que forman parte de la actividad. Una vez realizada esta toma de consciencia, resulta fundamental realizar un análisis previo de las diferentes áreas a mejorar. Una vez detectadas dichas mejoras, se debe establecer las estrategias de compromiso a implementar, para mantener la actividad más sostenible, respetuosa con el medioambiente y que permita una convivencia, en armonía con los diferentes agentes del entorno.

Desde Uvesco llevamos años trabajando en reducir nuestro impacto, a través de diferentes acciones que afectan a diferentes apartados de la empresa. De este modo, en los últimos años se han conseguido diferentes certificaciones y reconocimientos en los últimos años en materia ambiental, tales como las tres estrellas Lean&Green por la reducción de emisiones o el certificado Residuo Cero en las plataformas logísticas de Irún.

En la Estrategia Empresarial de Economía Circular, mencionada en el anterior apartado, y que se ha certificado a finales de 2023, se ha establecido una hoja de ruta para seguir en los siguientes años.

5.1 Identificación de impactos

Para poder reducir el impacto que nuestra actividad genera en el entorno, es imprescindible primero identificar qué impactos tiene la distribución en el medio ambiente, para poder así priorizar y minimizar estas repercusiones. Los principales impactos que se han detectado son:

- ☐ **Emisiones al aire:** La distribución de mercancías supone el mayor impacto ambiental de Uvesco, ya que incluye el transporte de proveedor a la central, desde central a la tienda, y en el caso de servicio a domicilio, de las tiendas a las casas. Uvesco tiene control sobre estas dos últimas, en el que los esfuerzos están centrados en la optimización de las rutas, la renovación de la flota y en mejorar la tasa de llenado de camiones.
- ☐ **Consumo de energía:** Uvesco, debido a su actividad de distribución con múltiples puntos de venta, consume una gran cantidad de energía, tanto en centrales como en las tiendas. Además de las medidas de eficiencia energética, el 100% de la energía que se usa procede de fuentes renovables.
- ☐ **Generación de residuos:** Tanto en centrales como en tiendas se generan residuos, que se gestionan bajo el principio de prevención y reciclaje.
- ☐ **Uso del suelo:** En menor medida también se impacta sobre el suelo. Dado que la totalidad de las tiendas de Uvesco están sobre suelo urbano este impacto es poco significativo.

Grupo Uvesco está en pleno proceso de expansión, pero no se espera que de ese crecimiento se puedan generar nuevos tipos de impacto. Es más, dado que estos impactos están

identificados y se trabaja en ellos, es previsible que la ratio de impacto por unidad producida vaya reduciéndose en el futuro.

Además de los impactos que desde Uvesco se pueden dar en el entorno, es igualmente importante detectar y trabajar en los impactos que los cambios en el medio ambiente pueden tener sobre nuestra actividad, ya que pueden llegar a ser muy significativos, en especial los relacionados con el cambio climático. Hemos dividido estos impactos en dos tipos diferentes:

- **Impactos directos:** son aquellos que el cambio climático puede tener directamente sobre tiendas o centrales. Por ejemplo, una mayor inundabilidad, mayor riesgo de incendios, sequías que provoquen cortes de agua que afecten al funcionamiento del centro, etc.
- **Impactos indirectos:** hacen referencia a los impactos sufridos por los proveedores de Uvesco, que influyen en los productos que Uvesco comercializa. De este modo, variaciones climáticas que puedan por ejemplo generar malas o tardías cosechas, afectarán a los proveedores del Grupo y, en consecuencia, a las ventas.

En línea con lo establecido en la ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, Uvesco tiene planeado abordar un análisis de los riesgos asociados al cambio climático más profundo y que pueda examinar tanto los riesgos físicos como los de transición.

Durante el periodo al que hace referencia el presente informe no se han recibido ninguna multa ni sanción significativa por temas relacionados con el medio ambiente, al igual que en el ejercicio anterior.

5.2 Desempeño Ambiental: Contaminación y uso de los recursos

5.2.1 Consumo y eficiencia energética

En 2023 se ha mantenido uno de los acuerdos pioneros en España, por el que el 100% de la energía eléctrica que consumimos en Uvesco es de origen renovable. Esto se logró gracias a un PPA (Power Purchase Agreement) firmado en 2018, por el cual la totalidad de la energía consumida por el grupo es de origen renovable, procedente de la planta solar Nuñez de Balboa, en Usagre (Badajoz, Extremadura). Con una capacidad de más de 500 MWp, es una de las mayores plantas solares de Europa. Cabe destacar que en Uvesco fuimos la primera empresa de distribución en adoptar este compromiso, gracias al cual se ha evitado la emisión de más de 28.366 toneladas de CO₂ durante este 2023². De este modo, avanzamos en nuestro compromiso de descarbonización de la economía.

El consumo energético de Uvesco se resume en la siguiente tabla:

Concepto	Año 2022	Año 2023
Energía consumida	95,94 GWh	105,061 GWh
Emisiones evitadas	25.903 toneladas CO ₂	28.366 toneladas CO ₂

² Este dato se ha obtenido del consumo energético total Uvesco multiplicado por el factor de emisión de la distribuidora sin GPO para 2022, ya que a fecha de cierre del informe los datos de 2023 todavía no están disponibles. Del mismo modo, todos los factores de emisión que se usan en todo el documento son los de 2022.

Por otro lado, el consumo de gas se resume en esta tabla:

	Año 2022	Año 2023
Consumo gas (m ³)	72.426	64.999

Otra de las estrategias que desarrolla Grupo Uvesco en materia de sostenibilidad supone la renovación y mantenimiento de sus puntos de venta, con el objetivo de que sean supermercados cien por cien eficientes en el consumo de energía a través de la introducción de tecnologías que optimicen los recursos. Estas inversiones afectan al plan de reformas y mantenimiento de tiendas. Este año las actuaciones han estado centradas en los equipos de frío, a través de medidas como la introducción de puertas en los murales de frío y congelado para mantener la temperatura idónea de los productos, evitar el escape de energía y mejorar la climatización en tienda. Si bien otros años también se han realizado cambios de luminarias, para introducir bombillas y fluorescentes LED de bajo consumo, este año ya no se han hecho actuaciones en este sentido ya que la práctica mayoría de las tiendas cuentan con este tipo de iluminación.

El objetivo final consiste en reducir el consumo energético global, para de este modo, minimizar el impacto medioambiental, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero que genera la gestión comercial de la empresa. A continuación, se detallan las inversiones realizadas:

Inversión en eficiencia	Año 2022	Año 2023
Iluminación	36.586 €	8.482,53 €
Mobiliario de frío	224.244 €	132.478,55 €
TOTAL	260. 830 €	140.961,08 €
Ahorro energético Kwh/año	353.140 kwh	101.799,6 kwh
Ahorro energético tn CO ₂ /año	81,93 tn CO ₂	27,48 tn CO ₂

5.2.2 Consumo de agua

En relación con el uso del agua, el Grupo se abastece al 100% de las redes de agua municipales, llevando el Grupo una revisión y análisis periódico de los consumos por tienda al objeto de detectar fugas e incidencias en la red y poder actuar en consecuencia. La gestión de las aguas residuales se realiza igualmente a través de la red de saneamiento municipal. El consumo de agua de Uvesco se resume en la siguiente tabla:

	Año 2022	Año 2023
Consumo de agua (m ³)	275.093 m ³	230.390,95 m ³

Para tratar de optimizar este consumo, durante 2023 se llevó a cabo un plan de medición del uso del agua en la central de Bidaurre de Irún, de la mano del Centro Tecnológico Vasco (CEIT). El objetivo de dicho proyecto era conocer mejor el uso que se hacía de este recurso para poder identificar posibilidades de minimización. Sin embargo, al fin de proyecto, no se encontró ninguna medida técnico-económicamente viable que se pudiera llevar a cabo.

Del mismo modo, con el objetivo de conocer en mayor detalle el consumo del agua a nivel de grupo, se están analizando diferentes opciones de monitorización del consumo. El objetivo sería poder contar con contadores con telemedida en las tiendas, que permitiera conocer el consumo del agua y detectar posibles desviaciones, pero por lo que se ha podido analizar esta tecnología todavía es minoritaria y sus precios elevados.

Por eso mismo, con la meta de poder calcular mejor cuál es el consumo de agua a nivel de grupo (centrales y tiendas incluidas), durante el 2024 se llevará a cabo un proyecto con el Basque Ecodesing Center, en el que se desarrollará una herramienta en la que poder hacer este cálculo con mayor exactitud.

5.2.3 Emisiones Atmosféricas

El Grupo Uvesco no dispone de instalaciones de combustión ni en las plataformas logísticas ni en las tiendas, por lo que no hay emisiones de fuentes fijas de gases NO_x y SO_x , por lo tanto, no hay mediciones al respecto. Respecto a las sustancias SAO, todas las nuevas aperturas cuentan con sistemas frigoríficos que funcionan con CO_2 inocuo al ozono. En el resto de las tiendas sí que existen gases refrigerantes fluorados, en las que se realizan dos revisiones de fugas al año, una más de la anual exigida por la normativa.

Respecto a la contaminación lumínica, no se considera que Uvesco tenga impactos significativos en este aspecto, dado que todos sus centros se encuentran en entornos urbanos. Además, el Real Decreto 14/2022 redujo de manera considerable la iluminación nocturna y por lo tanto la posible contaminación generada por ésta, por lo que no se toman acciones concretas en este ámbito.

Respecto a la contaminación por ruido, la única actividad susceptible de provocar este tipo de polución es la descarga nocturna de camiones en los supermercados, para lo cual hay un protocolo de descarga nocturna. Entre otras, en este documento se recogen acciones tales como el uso de transpaletas silenciosas o eliminar el pitido de marcha atrás en los camiones. No se considera que ninguna otra actividad de Uvesco pueda generar molestias por ruidos, por lo que no se toman más acciones.

5.2.4 Transporte sostenible

Como se mencionaba en el comienzo de este apartado sobre medio ambiente, el transporte supone uno de los mayores impactos que la organización tiene en el entorno, ya que al tratarse de una empresa de distribución el transporte supone una parte muy importante de la actividad.

El transporte en Uvesco se puede dividir en tres bloques diferenciados: proveedor-central, central-tienda y tienda-cliente. En el primero de estos Uvesco no tiene poder de actuación, ya que son los propios proveedores quienes se encargan de hacer las entregas en las diferentes plataformas logísticas del grupo.

Respecto al transporte central-tienda, éste supone el eje principal del departamento de logística de Uvesco. En él, las actuaciones para reducir el impacto están dirigidas a la optimización de las rutas, el aumento de la tasa de llenado de los camiones y la renovación de la flota. Del mismo modo, periódicamente se realizan pruebas con camiones híbridos y eléctricos para ver si estos son técnica-económicamente viables. Como resultado de estas pruebas se ha incorporado un camión híbrido a la flota, que hace una de las rutas que parte desde Irún. El consumo de combustible realizado por la flota se resume en la siguiente tabla:

Central	Consumo (litros) 2022	Consumo (litros) 2023
Unialco	687.344,30	537.645,97
VES	913.920,65	1.027.744,68
Capilar Madrid	193.929,89	225.004,17
Arrastres Madrid	262.822,56	43.095,32
TOTAL	2.058.017,40	1.833.490,14

El último bloque del transporte corresponde al relativo a las tiendas-domicilios de los clientes. En este aspecto, en Uvesco contamos con una ventaja derivada de nuestro modelo, basado en los supermercados de cercanía. Esta proximidad con el cliente hace que el transporte a domicilio (tanto de la compra online como de las compras presenciales con petición a servicio a domicilio) se pueda optimizar, ya que permite realizar varias entregas en una ruta de unos pocos kilómetros, e incluso que varias entregas se puedan hacer a pie. De hecho, el reparto medio a domicilio es de 2,22 km desde la tienda a la casa del cliente.

El porcentaje de reparto a domicilio sostenible (furgoneta eléctrica o a pie) se resume en esta tabla:

	Año 2022	Año 2023
Porcentaje transporte sostenible	28 %	27,8 %

Este modelo de cercanía hace también que la mayoría de nuestros clientes se desplacen a pie a los supermercados, repercutiendo en una movilidad sostenible y en una reducción del Alcance 3 de la huella de carbono de la organización. De hecho, el 73,5% de los supermercados de Uvesco no cuenta con parking. En aquéllos que sí cuentan con aparcamiento, se están incorporando puntos de recarga eléctrica para vehículos.

5.2.5 Huella de carbono

Gracias a las medidas tomadas en eficiencia energética y en la optimización del transporte, la huella de carbono se ha reducido un 48,30% desde el 2018, el primer año que se hizo la medición.

La huella de carbono se calcula siguiendo la metodología establecida por la certificación Lean&Green, de AECOC. De este modo, se tiene en cuenta, para el Alcance 1, la totalidad del transporte de las plataformas logísticas a las tiendas y en consumo de gas, y en el Alcance 2, el consumo de energía eléctrica de las centrales. Dado que con el 100% de la energía eléctrica que se consume en Uvesco es de origen renovable, las emisiones del Alcance 2 son nulas, por lo que la totalidad de la huella declarada corresponde al Alcance 1.

El desglose de los parámetros tenidos en cuenta en la huella de carbono se resume en la siguiente tabla:

Alcance	Parámetro	2022 Kg eq. CO ₂	2023 Kg eq. CO ₂
Alcance 1	Transporte	5.146.012 kg CO ₂	4.658.011 kg CO ₂
	Consumo de gas ³	115.762 kg CO ₂	137.934,78 kg CO ₂
Alcance 2	Consumo eléctrico	0 kg CO ₂	0 kg CO ₂
TOTAL		5.261.774 kg CO₂	4.795.945 kg CO₂

Por otro lado, la evolución de la huella de carbono se resume en la siguiente tabla:

	2022	2023
Kg. CO ₂ total	5.261.774 kg CO ₂ ⁴	4.778.335 kg CO ₂
Palés	1.068.208	1.019.724
Kg. CO ₂ /Palé	4,93	4,68

Grupo Uvesco por el momento no calcula el Alcance 3 de su huella de carbono, si bien es una medición que se plantea a futuro. Durante el 2023 se ha realizado, de la mano del Basque Ecodesing Center, un proyecto de *screening* del Alcance 3, en el que se han establecido según el GHG Protocol cuáles serían las categorías relevantes para Uvesco tanto por sector como por accesibilidad de la información. De este modo, se facilita el camino cuando se vaya a calcular dicho alcance.

Del mismo modo, a pesar de que en la estrategia de sostenibilidad se han establecido unos retos de reducción de la huella (que se resumen en la siguiente tabla), se quiere trabajar en un plan de minimización de emisiones más concreto, que se desarrollará en el primer semestre de 2024.

	2025	2030	2050
Alcance 1+2 (año base 2018)	-50 %	-60 %	-100 %
Alcance 3	Cálculo	-10 %	

³ El factor de emisión tenido en cuenta para hacer este cálculo es el relativo a Gas Natural (kWhPCS)

⁴ Los datos no coinciden con los publicados en el EINF de 2022, ya que se el cálculo se ha actualizado con los factores de emisión de 2022 (no disponibles a fecha de publicación del EINF).

En 2022 Uvesco dio un gran paso adelante en su compromiso con la descarbonización, ya que empezó a compensar parcialmente sus emisiones, acción que se ha mantenido durante este año 2023. Esta compensación se hace a través del Fondo Voluntario de Carbono de Gipuzkoa, promovido por Naturklima (Fundación de Cambio Climático de Gipuzkoa). De este modo, la compensación tiene el valor añadido de que las acciones de absorción de carbono se hacen en Gipuzkoa mismo, por lo que la reparación se hace en el mismo lugar donde se genera el impacto. Esto se alinea de manera directa con la filosofía de Uvesco de involucrarse en la comunidad local, tanto a nivel social como ambiental.

Durante este segundo año Uvesco ha compensado el 10% de sus emisiones, el doble del año pasado, y ha tomado el compromiso de que en los próximos años será como mínimo ese porcentaje. En concreto, este año se han compensado 525,76 toneladas de CO₂, a través de la creación de 4 pequeños humedales para la conservación de la biodiversidad en el parque natural de Peñas de Aia, a escasos kilómetros de las plataformas de Irún.

5.3 Economía circular y Gestión de residuos

La economía circular, en la que los recursos se mantienen en la economía el mayor tiempo posible, es imprescindible para poder avanzar en la sostenibilidad de las organizaciones. Si bien apartados anteriores como la reducción de las emisiones y el consumo de agua y energía son también una parte fundamental en la economía circular, dentro de Uvesco la gestión de residuos es un tema especialmente relevante, por la cantidad de estos que se genera.

5.3.1 Desperdicio alimentario

El primer paso en la gestión de residuos ha de ser la prevención. De este modo, en Uvesco llevamos años trabajando con cajas reutilizables en la logística y se funciona mediante un *pool* de palés para la reutilización de los mismos.

En cualquier caso, uno de los retos más importantes a nivel de la organización es la correcta gestión del stock en tiendas y almacenes, y poder dar una salida a los excedentes alimentarios.

De este modo, dentro de los almacenes, todos los artículos que por el motivo que fuera (roturas en el envoltorio, fecha de caducidad próxima, etc.), que son aptos para el consumo pero no para la venta se donan al Banco de Alimentos, a través de una recogida diaria por parte del Banco en nuestros almacenes. De esta manera, durante el 2023 se han donado 626,5 toneladas entre las centrales de Irún y Cantabria.

	Año 2022	Año 2023
Toneladas de alimentos donadas	566	626,5

Dentro de las tiendas, ya en el año 2021 se implantó en todos los supermercados BM del grupo el sistema Too Good To Go, que permite a los clientes adquirir a precio reducido productos próximos a caducar, y gracias al cual en este año se han salvado 90.287 paquetes.

En los supermercados de la marca super amara, por su parte, se colabora con el proyecto Último Minuto, en el que tanto alimentos frescos como envasados próximos a la fecha

de caducidad, que no pueden ser retornados a central, se donan a entidades sociales directamente desde la tienda. Gracias a este programa se han donado más 22.717 kg de alimentos.

De la misma manera, durante el 2023 se ha implementado en todas las tiendas del grupo el *markdown*, por el cual todo producto con caducidad próxima se vende con un descuento, que se va incrementando según se acerca la fecha de caducidad.

Todas estas actividades se han realizado dentro de un grupo de trabajo específico sobre merma y desperdicio alimentario creado en Uvesco para analizar tal fin, que incluyen medidas de mejora de stock y optimización de los pedidos, para evitar que este excedente alimentario pueda llegar a generarse.

Para todo aquel excedente que no se puede evitar generar, y que por diferentes motivos tampoco se le puede dar salida ni por Too Good To Go ni por *markdown*, se están examinando opciones para hacer donaciones a asociaciones benéficas directamente desde la tienda, a través de los proyectos piloto con Phenix y Oreka que se mencionaban en el apartado 3.1.2 *Colaboración*.

5.3.2 Tratamiento diferenciado y reciclaje de residuos

A pesar de las diferentes medidas tomadas para evitar la generación de residuos, es inevitable generarlos. Para gestionar estos, en Uvesco la política es la máxima separación para reciclar la mayor cantidad posible de fracciones, y evitar al mínimo el depósito en vertedero. Para ello, el primer paso es identificar todos los flujos productores de residuos y todos los tipos de residuos que en ellos se generan, para poder buscar la gestión adecuada para cada uno de ellos.

La gestión de estos residuos se resume a continuación:

Residuo	Actuación
Restos de pescado (SANDACH)	Se retornan a central para entregarla a la empresa Barna (Bizkaia), donde los convierten en harinas de pescado. En las tiendas de la zona centro son recogidos por gestor autorizado.
Restos de carne (SANDACH)	Se retornan a central donde se entregan a Sebería Donostiarra o a Riograsa, quienes los usan para elaborar jabones y pieles sintéticas. En las tiendas de la zona centro son recogidos por gestor autorizado.
Orgánico (frutas y verduras)	Se aprovechan para hacer compost o biogás.
Plásticos y cartón	Ambos residuos se entregan a gestores autorizados para su reciclaje
Alimentación envasada	Se destina a la planta de cogeneración de Mendigorria, donde se elabora biogás.
Residuos peligrosos	Los residuos peligrosos que se generan en central son recogidos por gestores autorizados.
Material restante	El material que no puede ser reciclado se deposita en vertedero o se envía a valorización energética.

Este sistema de reciclaje ha sido reconocido con el certificado Residuo Cero de AENOR en las plataformas logísticas de Irún, que se obtuvo por primera vez en 2021 y se revalidó en 2023 por tercer año consecutivo. Mediante este certificado se acredita que en las plantas de Irún se previene, recicla o valoriza el 95% de los residuos.

A nivel de Grupo, durante 2023 se ha llevado a cabo el proyecto de tasa de gestión circular de la mano del Basque Ecodesign Center, para calcular qué porcentaje de los residuos tiene una salida circular. Los múltiples puntos de generación de residuos (más de 270 tiendas a fin de año más 5 plataformas logísticas) y la diversidad en la gestión de los residuos ha hecho que este cálculo sea complicado, y que haya que haber desarrollado una herramienta para poder estimarlo. De este modo, se ha visto que la tasa de reciclaje de este año ha sido de 80,9%.

Del mismo modo, la cantidad de residuos generada por fracción se desglosa en la siguiente tabla:

Fracción	Generación total por flujos (kg)
Cartón	5.366.527,15
Plástico	819.482,80
Orgánico	2.693.675,21
SANDACH	1.585.096,04
Rechazo	1.126.080,38
TOTAL	11.590.861,57

5.3.3 Puntos de reciclaje en tiendas

Grupo Uvesco ha dado un paso más allá en el reciclaje, ya que además de gestionar sus residuos de la mejor manera posible, quiere ayudar a que los clientes puedan separar sus residuos de manera adecuada. Para ello, se cuenta con puntos de reciclaje de pilas en todas las tiendas del Grupo, además, en 90 supermercados hay puntos de recogida de luminarias.

Por otra parte, queriendo dar un paso más en la circularidad, a finales de 2021 año se instalaron en dos tiendas puntos de reciclaje para los clientes, donde pudieran depositar sus residuos de pilas, cartuchos de tóner, cápsulas de café y aceite de cocina usado. Estos contenedores están fabricados de las propias cápsulas de café, para que los clientes puedan ver la segunda vida que pueden tener los residuos. Este proyecto piloto fue reconocido como uno de los tres finalistas a nivel europeo en los Premios Europeos de Prevención de Residuos en 2022.

Dado el éxito de la iniciativa, los puntos de recogida de cápsulas de café fabricados a partir de estas mismas cápsulas se han expandido a una treintena de tiendas de Gipuzkoa, y se está trabajando ya en la propagación de estos puntos a otros territorios.

5.4 Envases sostenibles

La sostenibilidad de los envases es un tema cada vez más importante para Grupo Uvesco. La estrategia en este ámbito se ha centrado en eliminar los materiales poco reciclables, como el Porex, y sustituirlos por materiales reciclables como el PET. De hecho, desde 2022 ningún envase propio de Uvesco cuenta con Porex, en aras de mejorar la reciclabilidad.

Además, se ha hecho una gran apuesta por el plástico reciclado, y actualmente todas las bandejas de pescadería y carnicería están compuestas por plástico reciclado en un 95%, y las botellas de zumo están hechas de materiales reciclados en un 100%. El porcentaje de material reciclado en los envases no ha parado de incrementarse en los últimos años, llegando actualmente a un 50,12% del peso del total de los envases puestos en el mercado.

En este aspecto, en la estrategia de sostenibilidad se han establecido objetivos no sólo para seguir aumentando el porcentaje de material reciclado en los envases, sino también para prevenir prácticas de sobreenvasado, todavía presentes en las tiendas.

En Grupo Uvesco no se hace uso directo de materias primas, ya que es una empresa de distribución y no de producción.

5.5 Protección de la biodiversidad

Debido a que el grupo desarrolla su actividad en urbes y no en áreas protegidas, no se toman medidas específicas para la protección de la biodiversidad ni para minimizar cualquier impacto causado por sus actividades.

Aun así, dentro de la póliza de Responsabilidad Civil hay una cobertura de contaminación accidental y repentina por la introducción o dispersión de materias o sustancias en la tierra, agua o aire que produzcan un deterioro que resulte peligroso o dañino en la calidad de dichos medios.

6. Empleo y sociedad

El propósito de Grupo Uvesco es **Nutrir el bienestar de nuestro entorno**. Por ello, lleva a cabo esfuerzos sistemáticos para incrementar los niveles de bienestar de su en sus diferentes acepciones, como lo son el bienestar físico, mental, relacional y el económico.

En el área de personas contamos con un sistema compuesto por diferentes palancas relacionadas con dos ejes principales:

- **Mejores profesionales:** Aspiramos a ser percibidos tanto por los clientes, por nosotros mismos y por la sociedad en general como los profesionales que, por atención, conocimiento del producto y capacitación técnica ofrecen el mejor servicio.
- **Visión compartida:** Los 6.176 profesionales que formamos el Grupo lo hacemos con la aspiración de cumplir nuestro propósito como organización.

Sistema para personas de Grupo Uvesco



A continuación, se muestran los principales indicadores de las políticas sociales y relativas al personal desarrolladas por el Grupo:

	2022	2023
Plantilla		
Plantilla total (no se incluye la categoría de consejeros)	5.874	6.176
% Mujeres – Hombres	69% - 31%	69% - 31%
Antigüedad media	11 años	12 años
Nuevas contrataciones	1.359	1.465
Ratio estabilidad laboral	1,02	1,01
Personas con discapacidad	66	66
% Mujeres en puestos de responsabilidad tienda	70%	71%
Desarrollo		
Inversión en formación	4.816.450 €	5.231.458 €
Inversión media en formación	870 €	904 €
Horas formación totales	203.770	254.392
Horas formación por persona	37	44
PRL		
Auditorías legales realizadas	3	0
Nº de centros de trabajo con desfibriladores	135	141
Nº de estudios de los Servicios de Prevención	276	299
Planes de autoprotección	21	14
Prestaciones por embarazos de riesgo	61	50
Reconocimientos médicos	3.084	3.032
Simulacros en los centros de trabajo	252	275

6.1 Empleo

El Grupo cuenta con una plantilla de 6.176 personas a cierre de ejercicio 2023. Todas ellas están ubicadas en distintas provincias españolas, concretamente en Madrid, Ávila, Guadalajara, Navarra, La Rioja, Cantabria, Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.

Estamos comprometidos con 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 y unas condiciones laborales por encima de la media del sector en todas las zonas en las que estamos presentes, así como por fomentar nuestras medidas de conciliación. Todo ello nos ayuda a atraer talento y a cuidar a los/as profesionales que formamos el Grupo en la actualidad.

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por género y categoría profesional a cierre de ejercicio 2023:

	2.022		Total 2022	2.023		Total 2023
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Directivos/as	6	5	11	7	5	12
Gerentes y responsables de área	33	16	49	34	16	50
Mandos intermedios y personal técnico	134	38	172	141	38	179
Personal administrativo	48	100	148	48	105	153
Encargados/as de tienda	129	171	300	132	175	307
Auxiliares de encargado/a de tienda	100	361	461	94	393	487
Operarios de tienda	992	3.364	4.356	1.059	3.520	4.579
Operarios de almacén	365	12	377	397	12	409
Total general	1.807	4.067	5.874	1.912	4.264	6.176

Nota: En todas las tablas relativas a datos de plantilla no se incluye la categoría de consejeros (2 personas).

Del cuadro anterior, se desprende que el 69% de la plantilla total son mujeres, por lo que somos una empresa mayoritariamente femenina. Uno de los retos del Grupo es seguir potenciando la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. A cierre del ejercicio 2023, el 69% de los puestos con responsabilidad (directivos/as, gerentes y responsables de área, encargados/as de tienda y auxiliares de encargado/a de tienda) estaban ocupados por mujeres. Si analizamos los puestos de responsabilidad de las tiendas, las mujeres ocupaban el 72% de los puestos.

6.1.1 Número de empleados a cierre del ejercicio, por sexo, edad y categoría profesional

	2.022		Total 2022	2.023		Total 2023
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Directivos/as	6	5	11	7	5	12
< 30 años						
Entre 30 y 39 años				1		1
Entre 40 y 49 años	1	2	3	1	2	3
Entre 50 y 59 años	5	3	8	5	2	7
Más de 60 años					1	1
Gerentes y responsables de área	33	16	49	34	16	50
< 30 años						
Entre 30 y 39 años	2	1	3	1		1
Entre 40 y 49 años	13	11	24	12	9	21
Entre 50 y 59 años	15	4	19	19	7	26
Más de 60 años	3		3	2		2
Mandos intermedios y personal técnico	134	38	172	141	38	179
< 30 años	3	4	7	3	1	4
Entre 30 y 39 años	33	9	42	35	12	47
Entre 40 y 49 años	34	18	52	36	16	52
Entre 50 y 59 años	56	7	63	56	9	65
Más de 60 años	8		8	11		11
Personal administrativo	48	100	148	48	105	153
< 30 años	14	17	31	14	19	33
Entre 30 y 39 años	9	31	40	8	28	36
Entre 40 y 49 años	12	31	43	8	33	41
Entre 50 y 59 años	10	17	27	14	21	35
Más de 60 años	3	4	7	4	4	8
Encargados/as de tienda	129	171	300	132	175	307
< 30 años		3	3	1	2	3
Entre 30 y 39 años	14	27	41	16	29	45
Entre 40 y 49 años	46	81	127	34	75	109
Entre 50 y 59 años	58	53	111	64	62	126
Más de 60 años	11	7	18	17	7	24
Auxiliares de encargado/a de tienda	100	361	461	94	393	487
< 30 años	6	15	21	6	24	30
Entre 30 y 39 años	29	74	103	29	67	96
Entre 40 y 49 años	26	152	178	25	168	193
Entre 50 y 59 años	30	107	137	26	120	146
Más de 60 años	9	13	22	8	14	22
Operarios de tienda	992	3.364	4.356	1.059	3.520	4.579
< 30 años	179	260	439	207	319	526
Entre 30 y 39 años	226	549	775	246	555	801
Entre 40 y 49 años	267	1.384	1.651	256	1.304	1.560
Entre 50 y 59 años	243	991	1.234	252	1.120	1.372
Más de 60 años	77	180	257	98	222	320
Operarios de almacén	365	12	377	397	12	409
< 30 años	43		43	54		54
Entre 30 y 39 años	127	3	130	133	2	135
Entre 40 y 49 años	117	5	122	123	6	129
Entre 50 y 59 años	62	4	66	72	4	76
Más de 60 años	16		16	15		15
Total general	1.807	4.067	5.874	1.912	4.264	6.176

6.1.2 *Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, a cierre del ejercicio, de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por sexo y edad*

	2.022					2.023						
	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2022	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2023
< 30 años	271	112		112	49	544	281	133		160	76	650
Hombre	145	43		44	13	245	147	57		63	18	285
Mujer	126	69		68	36	299	134	76		97	58	365
Entre 30 y 39 años	893	79		135	28	1.134	925	70		130	38	1.162
Hombre	376	15		47	3	440	411	13		41	4	469
Mujer	517	64		88	25	694	514	57		89	34	693
Entre 40 y 49 años	1.889	172		112	27	2.200	1.755	168		157	30	2.108
Hombre	487	8		18	3	516	460	9		24	3	495
Mujer	1.402	164		94	24	1.684	1.295	159		133	27	1.613
Entre 50 y 59 años	1.424	165		56	20	1.665	1.549	184		93	29	1.853
Hombre	458	12		8	1	479	479	13		14	3	508
Mujer	966	153		48	19	1.186	1.070	171		79	26	1.345
Más de 60 años	222	31	65	12	1	331	282	39	73	8	1	403
Hombre	96	3	26	2		127	121	2	29	3		155
Mujer	126	28	39	10	1	204	161	37	44	5	1	248
Total general	4.699	559	65	427	125	5.874	4.792	594	73	548	174	6.176

Nota: No se incluye la categoría de consejeros (2 personas).

6.1.3 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre del ejercicio de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por categoría profesional

	2.022					Total 2022	2.023					Total 2023
	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial		Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	
Directivos/as	11					11	12					12
Gerentes y responsables de área	49					49	49		1			50
Mandos intermedios y personal técnico	171	1				172	178		1			179
Personal administrativo	128	2	5	8	5	148	137	2	4	8	2	153
Encargados/as de tienda	299	1				300	305	1	1	1		307
Auxiliares de encargado/a de tienda	436	4	4	17		461	460	3	4	19	1	487
Operarios de tienda	3.267	544	48	378	120	4.356	3.307	578	56	474	168	4.579
Operarios de almacén	338	7	8	24		377	344	10	6	46	3	409
Total general	4.699	559	65	427	125	5.874	4.792	594	73	548	174	6.176

6.1.4 Promedio de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por sexo y edad

	2.022						2.023							
	Indefinido T. completo	Indefinid o T. Parcial	Jubilació n parcial	Fijo discontinu o	Tempora l T. Complet o	Tempora l T. Parcial	Total 2022	Indefinid o T. completo	Indefinid o T. Parcial	Jubilació n parcial	Fijo discontinu o	Tempora l T. Complet o	Tempora l T. Parcial	Total 2023
< 30 años	203,31	35,67			181,49	67,11	487,58	238,23	52,11		9,31	183,08	59,98	542,70
Hombre	108,48	11,74			86,91	25,12	232,25	128,87	21,85		3,25	79,10	17,06	250,12
Mujer	94,83	23,93			94,58	41,99	255,33	109,36	30,25		6,06	103,98	42,93	292,58
Entre 30 y 39 años	807,91	48,12			191,00	46,56	1.093,58	838,18	56,43		1,14	175,64	35,25	1.106,64
Hombre	343,39	9,19			84,33	9,76	446,67	378,82	12,77		0,25	64,12	5,61	461,57
Mujer	464,52	38,93			106,67	36,80	646,91	459,36	43,66		0,88	111,52	29,64	645,07
Entre 40 y 49 años	1.693,31	121,86			160,91	32,96	2.009,04	1.652,29	118,84		1,92	172,92	29,82	1.975,78
Hombre	466,99	6,54			39,31	4,53	517,36	456,06	5,98			33,43	2,79	498,25
Mujer	1.226,32	115,33			121,59	28,43	1.491,68	1.196,23	112,86		1,92	139,49	27,03	1.477,53
Entre 50 y 59 años	1.405,33	122,78			88,59	21,47	1.638,17	1.543,03	135,94		2,07	91,45	20,25	1.792,74
Hombre	462,98	9,50			16,62	1,69	490,79	479,90	10,65			15,48	1,24	507,27
Mujer	942,35	113,28			71,97	19,78	1.147,38	1.063,13	125,29		2,07	75,97	19,01	1.285,47
Más de 60 años	253,71	22,42	15,22	0,33	9,23	1,57	302,47	312,06	29,49	16,60	0,30	10,85	1,98	371,29
Hombre	109,16	1,16	5,45		4,16	0,24	120,16	130,02	1,96	7,13		3,21	0,04	142,36
Mujer	144,55	21,26	9,76	0,33	5,07	1,33	182,31	182,04	27,53	9,47	0,30	7,64	1,94	228,93
Total general	4.363,56	350,86	15,22	0,33	631,21	169,67	5.530,85	4.583,78	392,81	16,60	14,73	633,93	147,29	5.789,14

6.1.5 Promedio de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, por categoría profesional

	2.022						Total 2022	2.023					
	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial		Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial
Directivos/as	11,02						11,02	11,21					
Gerentes y responsables de área	49,69		0,07				49,75	49,21		0,18			
Mandos intermedios y personal técnico	164,18	0,29			1,67	0,16	166,30	172,83	0,34	0,25		0,45	
Personal administrativo	118,68	2,02	1,60		12,39	1,54	136,23	129,48	1,81	1,11		8,33	2,52
Encargados/as de tienda	309,05	0,42	0,14		1,46	0,12	311,19	323,64	0,54	0,29		1,31	
Auxiliares de encargado/a de tienda	357,47	2,34	0,70		16,43	0,55	377,49	377,76	2,56	0,86	0,47	19,76	0,82
Operarios de tienda	3.039,60	340,29	10,49	0,33	506,66	153,94	4.051,32	3.182,39	378,24	12,24	14,26	544,30	138,95
Operarios de almacén	313,87	5,49	2,22		92,60	13,36	427,55	337,24	9,33	1,67		59,78	5,00
Total general	4.363,56	350,86	15,22	0,33	631,21	169,67	5.530,85	4.583,78	392,81	16,60	14,73	633,93	147,29

6.1.6 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

	2022		Total 2022	2023		Total 2023
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Gerentes y responsables de área	1		1	1		1
< 30 años						
Entre 30 y 39 años						
Entre 40 y 49 años				1		1
Entre 50 y 59 años						
Más de 60 años	1		1			
Mandos intermedios y personal técnico	3		3	2	1	3
< 30 años						
Entre 30 y 39 años	1		1		1	1
Entre 40 y 49 años						
Entre 50 y 59 años	1		1	2		2
Más de 60 años	1		1			
Personal administrativo		2	2			
< 30 años						
Entre 30 y 39 años						
Entre 40 y 49 años		1	1			
Entre 50 y 59 años						
Más de 60 años		1	1			
Encargados/as de tienda	7	4	11	1	2	3
< 30 años		1	1			
Entre 30 y 39 años						
Entre 40 y 49 años		1	1			
Entre 50 y 59 años	4	2	6	1	2	3
Más de 60 años	3		3			
Auxiliares de encargado/a de tienda	3	3	6	1	1	2
< 30 años						
Entre 30 y 39 años	2	1	3	1	1	2
Entre 40 y 49 años	1	2	3			
Entre 50 y 59 años						
Más de 60 años						
Operarios de tienda	28	61	89	25	46	71
< 30 años	6	8	14	6	8	14
Entre 30 y 39 años	14	15	29	7	9	16
Entre 40 y 49 años	3	22	25	8	15	23
Entre 50 y 59 años	3	12	15	4	12	16
Más de 60 años	2	4	6		2	2
Operarios de almacén	6		6	1	1	2
< 30 años	3		3			
Entre 30 y 39 años				1		1
Entre 40 y 49 años	1		1			
Entre 50 y 59 años	2		2		1	1
Más de 60 años						
Total general	48	68	116	30	50	80

6.2 Remuneración, Igualdad y Brecha Salarial

Los aspectos financieros son elementos esenciales para garantizar el bienestar de los/as profesionales. Entendemos que el bienestar económico influye en los niveles de bienestar mental y el compromiso de las personas con la organización. Por ello, tienen a su disposición herramientas que contribuyen a mejorar su situación financiera.

Las principales medidas para el fomento del bienestar económico son las siguientes:

- **Somos la empresa de supermercados con las mejores condiciones económicas del sector:** El 80% de nuestros profesionales están cubiertos mediante acuerdos con un salario mínimo superior a los 20.150€ de salario bruto anual, salario muy por encima de la media del sector. Además, en todas las empresas del grupo se mejoran los mínimos establecidos en los convenios sectoriales de aplicación.
- **Compensación de horas extraordinarias:** Como norma general y cumpliendo nuestro compromiso en materia de conciliación, no se realizan horas extraordinarias, aunque existen compensaciones especiales para el trabajo en situaciones para las que el convenio establece una jornada reducida de mañana, como puede ser el caso de las tardes de la semana de fiestas en Navarra o Álava. En estos casos, la compensación adicional a la hora, por hora de descanso, será de hasta el 150% del salario o el equivalente en tiempo libre.
- **Procedimiento de adelanto salarial:** Existe la posibilidad de solicitar un anticipo de nómina sobre lo ya devengado. Una vez aprobada la solicitud se acuerda individualmente cómo realizar la devolución que, normalmente, se realiza sobre las pagas extraordinarias.
- **Sistema de compensación variable:** Los/as responsables de secciones de frescos: carnicería/charcutería, pescadería y fruterías tienen un sistema de remuneración vinculado a los resultados de la sección. Mensualmente pueden llegar a cobrar un incentivo variable de hasta el 1,25% de las ventas netas de su sección. Este sistema de compensación busca compartir el resultado de las secciones con los/as responsables.
- **Formación en bienestar financiero:** El personal tiene a su disposición en la plataforma de formación online interna la formación “finanzas personales”. Esta ofrece herramientas para mejorar la gestión financiera personal.

6.2.1 Tabla de remuneraciones medias y brecha salarial por categorías

A continuación, se aporta información relativa a las remuneraciones medias desagregados por sexo, edad y clasificación profesional, junto con el cálculo de la brecha salarial. Esta información contempla los salarios brutos anuales del personal, incluyendo conceptos fijos y variables, por categoría y sexo del ejercicio 2023.

Todos los datos relativos al ejercicio 2022 corresponden al periodo comprendido entre el 6 de abril y el 31 de diciembre de 2022, pues esta fecha de inicio fue en la que la empresa Global Food Retail S.L. tomó el control del Grupo Uvesco.

	Remuneración Media 2.022	Remuneración Media 2.023	Brecha 2.022	Brecha 2.023
Directivos/as	93.244	204.477	-7,31%	-17,96%
Gerentes y responsables de área	47.118	71.006	10,33%	7,66%
Mandos intermedios y personal técnico	34.316	49.771	3,18%	2,28%
Personal administrativo	22.322	33.532	0,65%	3,50%
Encargados/as de tienda	27.318	38.127	11,51%	10,38%
Auxiliares de encargado/a de tienda	18.758	26.440	6,33%	8,46%
Operarios de tienda	17.546	24.320	3,13%	0,49%
Operarios de almacén	20.690	28.282	8,00%	-0,02%
Total general	19.335	26.793	15,10%	12,73%

Nota: No se incluye la categoría de consejeros (2 personas).

Los datos relativos al ejercicio 2022 corresponden al periodo entre el 6 de abril y el 31 de diciembre de 2022

En los datos correspondientes al ejercicio 2023 se observa que la mayor diferencia se encuentra en la categoría de encargados/as de tienda (10,38%) y auxiliares de encargado/a de tienda (8,46%). Estas diferencias se concentran en el rango de antigüedad superior a 20 años porque históricamente los puestos de mando de las tiendas han estado ocupados por los hombres.

En el apartado de igualdad de género incluimos un gráfico con la evolución del % de mujeres en puestos de encargados/as de tienda. Se puede observar que desde el año 2019 son la mayoría, fruto de las acciones que está llevando a cabo el Grupo para incrementar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Excluyendo el rango de antigüedad superior a 20 años los datos quedarían como se muestra a continuación. Podemos concluir que no hay una brecha salarial en ninguna categoría.

	Remuneración Media 2.023	Brecha 2.023
Gerentes y responsables de área	66.440	-0,07%
Mandos intermedios y personal técnico	46.958	-2,16%
Personal administrativo	31.784	3,07%
Encargados/as de tienda	33.699	3,79%
Auxiliares de encargado/a de tienda	24.638	3,41%
Operarios de tienda	23.004	-1,58%
Operarios de almacén	26.005	-2,56%
Total general	24.582	7,06%

Nota: Los datos relativos al ejercicio 2022 corresponden al periodo entre el 6 de abril y el 31 de diciembre de 2022

6.2.2 Remuneración de consejeros

La Sociedad cuenta con 9 consejeros de los cuales 8 son hombres y 1 es mujer. La remuneración anual de este colectivo se sitúa en 872 miles de euros (528 miles de euros en 2022).

6.2.3 Remuneración media de directivos

	2.022	2023
Hombre	90.247	190.241
Mujer	96.841	224.407
Total general	93.244	204.477

Nota: Los datos relativos al ejercicio 2022 corresponden al periodo entre el 6 de abril y el 31 de diciembre de 2022

6.2.4 Remuneración media por edad:

Etiquetas de fila	2.022	2.023
< 30 años	15.280	21.540
Entre 30 y 39 años	17.154	23.828
Entre 40 y 49 años	19.235	26.924
Entre 50 y 59 años	21.435	30.629
Más de 60 años	22.947	33.482
Total general	19.335	26.793

Nota: Los datos relativos al ejercicio 2022 corresponden al periodo entre el 6 de abril y el 31 de diciembre de 2022

6.2.5 Remuneración media total

	2.022	2023
Hombre	21.587	29.297
Mujer	18.334	25.567
Total general	19.335	26.793

Nota: Los datos relativos al ejercicio 2022 corresponden al periodo entre el 6 de abril y el 31 de diciembre de 2022

6.3 Organización del Trabajo

Hay tres realidades diferenciadas en el Grupo en lo relativo a la organización del trabajo:

- **Supermercados:** La organización está basada en las necesidades comerciales de los centros. La mayoría abren al público en jornada continua de lunes a sábado con 12 horas de apertura en la franja de las 9:00 horas y las 22:00 horas. También hay centros, aunque en menor medida, con horario partido. Los domingos y festivos, como norma general, no se abre salvo en la Comunidad de Madrid, las tiendas de conveniencia de Gipuzkoa y en otras zonas como Cantabria en los meses de verano o en los domingos de apertura autorizada.

Este horario de atención al cliente marca los horarios del personal con calendarios laborales, para las jornadas completas, que recogen semanas alternas en jornadas continuas de mañana y tarde (salvo las tiendas de horario partido).

También existe un colectivo de tiempos parciales, debido principalmente a que la carga de trabajo no es lineal a lo largo de la semana, acumulando más venta los fines de semana. La necesidad de garantizar el servicio ante diferentes

incidencias explica la necesidad de disponer de cierta flexibilidad en los equipos de supermercados.

Las vacaciones se disfrutan en dos turnos, en base al sistema de vacaciones establecido, que incluye unos porcentajes de coincidencia por sección, tienda y agrupación. Este sistema permite, además de adaptar las curvas vacacionales, que todo el personal pueda disfrutar de un turno de vacaciones en los meses de verano.

- **Almacenes:** La organización del trabajo en el almacén se realiza en función del tipo de producto. En el caso del producto seco, refrigerado y congelado se trabaja de lunes a sábado a turnos de mañana y tarde. En el almacén de producto fresco se trabaja de domingo a viernes como norma general, siendo la recepción en horario de mañana y tarde y la expedición en turnos de tarde-noche. La sala de despiece trabaja en horario de mañana de lunes a viernes. La mayoría de los contratos son a tiempo completo, si bien hay tiempos parciales para compensar la distribución irregular de las cargas de trabajo diarias. En estas generalidades por tipo de producto se organizan los horarios del personal. En todos los casos las tiendas hacen pedido diario al almacén.

En el caso del seco y del refrigerado, se trabaja contra stock y las jornadas son estables siendo mayoritariamente tiempos completos en turnos de mañana y tarde. En el producto fresco, por las propias condiciones del producto y la política de calidad de la empresa, se trabaja casi con flujo tenso lo que puede generar la necesidad de flexibilizar las jornadas de manera bastante habitual.

En ambos casos las vacaciones se organizan en turnos prefijados con criterios de coincidencia por tareas y plataformas con sistemas de petición por lista que rotan anualmente.

- **Oficinas:** Como normal general, hay jornada flexible de entrada entre las 8:00 y las 9:45, con una parada mínima de 30 minutos. Los viernes y durante los meses de julio y agosto, la jornada es continua de 8:00 a 15:00 horas. La mayoría de los contratos son a tiempo completo y las vacaciones se organizan por cada departamento de forma autónoma atendiendo a la realidad y carga laboral anual de los mismos.

A continuación, se indica el detalle de la distribución de la jornada, horas anuales y vacaciones por empresa y provincia.

Empresa	Días semana	N.º días semana	Horas Anuales	Vacaciones (laborables L-S)
Unialco Gipuzkoa Almacén	Lunes a viernes	5	1.718	27
Unialco Bizkaia Cash	Lunes a viernes	5	1.725	28
Unialco Cantabria	Lunes a viernes	5	1.756	28
Unialco Madrid	Lunes a viernes	5	1.810	26
Unialco Gipuzkoa Oficinas	Lunes a viernes	5	1.731	27
Disu Álava	Lunes a sábado	6	1.759	28
Disu Álava (BM Amurrio y BM Llodio)	Lunes a sábado	6	1.759	28
Disu Gipuzkoa	Lunes a sábado	6	1.719	28

Disu Bizkaia	Lunes a sábado	6	1.725	28
Disu Navarra	Lunes a sábado	6	1.734	28
Disu Rioja	Lunes a sábado	6	1.775	27
Disu Cantabria	Lunes a sábado	6	1.768	27
Disu Ávila	Lunes a sábado	6	1.800	26
Disu Madrid	Lunes a domingo	6	1.810	26
Oñadis	Lunes a sábado	6	1.719	28
Behobia	Lunes a sábado	6	1.719	28
Hiper Cantabria	Lunes a sábado	6	1.770	27
Alpa Cantabria	Lunes a viernes	5	1.756	28
Alpa Cantabria	Domingo a jueves	5	1.756	28
Alpa Gipuzkoa	Domingo a jueves	5	1.718	27
Alpa Gipuzkoa oficinas	Lunes a viernes	5	1.718	27
Ercoreca Bizkaia	Lunes a sábado	6	1.725	28
Ercoreca Madrid	Lunes a domingo	6	1.810	26
Ercoreca Guadalajara	Lunes a sábado	6	1.780	26
Barbed	Lunes a viernes	5	1.725	24
Antiguoamara	Lunes a sábado	6	1.719	28

6.3.1 *Implantación de políticas de conciliación y desconexión laboral*

Apostamos por la conciliación como punto clave del bienestar social de la plantilla. Tener una vida plena, tanto 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.

El Grupo lleva años esforzándose por mejorar las condiciones laborales relacionadas con la conciliación. Las medidas se diferencian entre las que aplican al personal de centrales, al personal de tiendas y las que aplican 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 periodos 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 periodos de adaptación.
- Días de descanso adicionales a las vacaciones.
- Licencias para atender a hijos hospitalizados.
- Prioridad de ubicación en tienda por cercanía al domicilio.

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 y mayores dependientes.

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 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.

6.3.2 Diversidad e igualdad

Ofrecer las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional es un principio básico en Grupo Uvesco. Las personas son contratadas por sus aptitudes, habilidades, experiencia y capacidad. No está permitida la discriminación alguna por razón de nacimiento, género, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6.3.3 Igualdad de género

A lo largo del año 2023 se han dedicado importantes recursos para mantener y sostener las negociaciones sobre igualdad de género con la representación legal de los trabajadores. Como consecuencia de esto, contamos ya con planes de igualdad en las empresas Distribución de supermercados, Hipercosta Esmeralda y Alpa. Esto supone que el 45% de la plantilla del Grupo está cubierto por dichos planes. Además, en estos momentos está en fase de desarrollo y negociación los planes de igualdad que afectan al resto de empresas del grupo, estando activa la negociación en Antiguoamara, Supermercados Ercoreca y Unialco.

Estos planes de igualdad se crean de acuerdo con las disposiciones legales actuales. Son negociados con una comisión negociadora paritaria compuesta por 26 personas en la que la representación sindical es proporcional a la suma de las RLPT de cada provincia, cambiando considerablemente las mayorías sindicales.

Los principales puntos de estos planes son los siguientes:

- Sensibilización al 100% de la plantilla en igualdad de género y en la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Protocolo para mujeres víctima de violencia de género. Por una parte, este documento recoge el procedimiento a seguir para comunicar estas situaciones y, por otra parte, el catálogo de medidas aprobadas, muy orientadas a la

flexibilidad de horarios o centros de trabajo, así como las ayudas económicas existentes en el caso de tener hijos/as a cargo y haya que abordar cambios de domicilio o colegios.

6.3.3.1 Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad

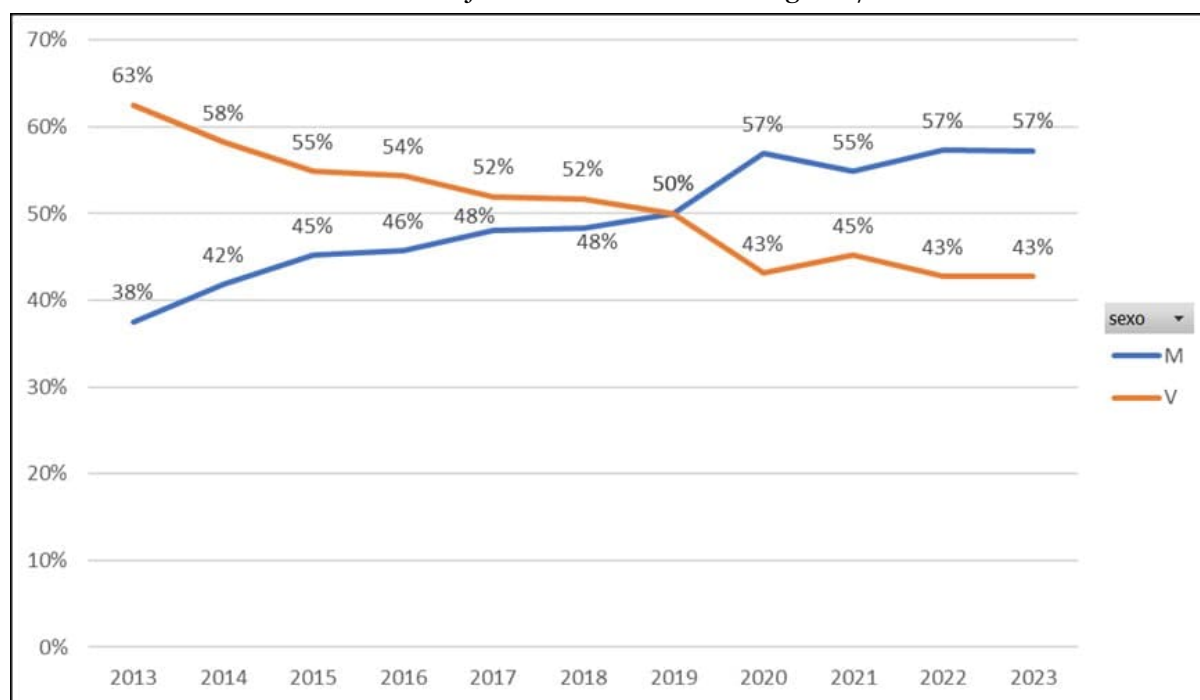
A cierre del ejercicio 2023, el 69% de los puestos con responsabilidad (directivos/as, gerentes y responsables de área, encargados/as de tienda y auxiliares de encargado/a de tienda) estaban ocupados por mujeres. Si analizamos los puestos de responsabilidad de las tiendas, las mujeres ocupaban el 72% de los puestos.

Tal y como se ha comentado en el apartado de brecha salarial, históricamente lo más común era que los puestos de responsabilidad fueran ocupados por hombres. El Grupo lleva años implementando acciones para cambiar esta situación, mediante iniciativas de promoción interna como, por ejemplo, nuestro Plan de Carrera.

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 encargadas 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 el año 2019 se igualó la proporción de hombres y mujeres y desde entonces son mayoría en estos puestos.

Evolución % mujeres vs. % hombres encargados/as de tienda



V: Hombre / M: Mujer

6.3.4 Protocolo acoso sexual

Queremos subrayar nuestro compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la organización. Sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Por todo ello, en 2023 DISU ha firmado el protocolo de acoso sexual. Este tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, en su caso, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

6.3.5 Diversidad y personas con discapacidad

Grupo Uvesco está sensibilizado con 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 técnicos de empleo han analizado puestos para poder definir mejor la preparación de sus alumnos en aula. Con ese conocimiento proponen alumnos que pueden cubrir diferentes posiciones, fundamentalmente profesionales de sala.

La incorporación es inicialmente bajo un contrato de prácticas, en el marco de los programas de inserción de estas fundaciones y posteriormente, si la evolución es adecuada, se les realiza un contrato laboral.

A cierre de ejercicio el número de empleados/as con discapacidad es de 66 personas.

	Total
Mujeres	38
Hombres	28
Total general	66

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

- Píldoras formativas.
- Noticias, posters a tienda.

- Charlas de expertos/as.
- Formación online sobre discapacidad y trato adecuado

6.4 Seguridad, salud y bienestar

6.4.1 Sistema de 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 el 100% de las empresas adecuándose a las nuevas normativas vigentes. El 100% de la plantilla está cubierta en materia de prevención de riesgos.

En las tiendas disponemos de un servicio de prevención mancomunado (SPM) que da servicio en los ámbitos de seguridad, higiene, ergonomía y psicología. Además, en las tiendas y centrales seguimos contando con servicios de prevención ajenos (SPA) para el ámbito de la vigilancia de la salud, seguridad e higiene, estudios técnicos, promoción de la ergonomía, desarrollo de nuevos procesos, planes de autoprotección, estudios psicosociales etc., para así minimizar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por otra parte, contamos con mutuas para la asistencia al personal que haya sufrido un accidente de trabajo con y sin baja, así como para las enfermedades profesionales.

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, hay definido un coordinador/a de seguridad y salud laboral.

6.4.2 Evaluaciones de riesgos para la seguridad y la salud

Disponemos de evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad de la plantilla en el 100% de los emplazamientos del Grupo, que incluye la definición y seguimiento de las acciones preventivas. Todas estas acciones son fundamentales para la gestión de la prevención y son revisadas y actualizadas periódicamente.

6.4.3 Auditorías y Certificaciones en materia preventiva

La actividad del servicio de prevención mancomunado se somete periódicamente a las

auditorías reglamentarias correspondientes. Durante los últimos 4 años se han realizado auditorías para el 100% de las empresas a las que presta servicio y los resultados obtenidos han sido favorables.

Durante este año 2023 se han llevado a cabo las medidas propuestas en los informes de las auditorías realizadas durante el año 2022.

6.4.4 Política Preventiva

Queda formalmente expresada en la siguiente declaración de principios:

- La prevención de riesgos está integrada en el conjunto de políticas internas, de tal forma que todo el personal asume las responsabilidades que tenga en la materia.
- Todas las actividades se realizan en un marco de pleno respeto al entorno social, intentando alcanzar los niveles más altos de seguridad, así como preservar la salud de la plantilla promoviendo acciones que puedan contribuir a la mejora de su bienestar físico y emocional.
- La empresa asume el modelo de prevención participativo, basado en el derecho de los/as trabajadores/as a participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo, para tomar las acciones necesarias para su protección. Para ello, se disponen de los cauces representativos establecidos legalmente en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de todos aquellos que permitan y faciliten su contribución activa en la detección de riesgos y establecimiento de sugerencias para mejorar la salud laboral.
- Las personas constituyen el valor más importante de la organización y garantizan su futuro. Por ello, la formación continua al personal es fundamental para que estén debidamente capacitados e identificadas con el propósito y los objetivos del Grupo.

6.4.5 Comités de seguridad

Los comités de seguridad y salud son órganos paritarios y de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Grupo en materia de salud y prevención de riesgos. Su funcionamiento, composición y competencias, así como la forma en que se han de llevar a cabo sus reuniones están regulados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por un procedimiento interno.

La mayoría de las empresas del Grupo disponen de representación de los trabajadores a través de uno/a o varios/as delegados/as de prevención o por comités de seguridad. Esta representación supone el 92,75 % de la plantilla. El 7,25 % restante corresponde a aquellos centros de trabajo donde el proceso de convocatoria de elecciones sindicales aún no está cerrado, o no disponen de representación.

6.4.6 Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

A continuación, se muestran los datos relativos a accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP) del periodo desagregados por sexo, indicando el número de días de absentismo laboral:

	Accidentes de trabajo				Enfermedad Profesional			
	Leve				Periodo			
	2023		2022		2023		2022	
	Nº	Días	Nº	Días	Nº	Días	Nº	Días
Con Baja	406	11.347	392	10.403	19	1.523	22	1.739
Hombres	153	4.461	153	4.157	3	331	5	326
Mujeres	253	6.886	239	6.246	16	1.192	17	1.413
Sin baja	252		290		21	0	13	0
Hombres	82		84		6	0	2	0
Mujeres	170		206		15	0	11	0
Total general	658	11.347	682	10.403	40	1.523	35	1.739

La principal dolencia asociada a enfermedades profesionales son los trastornos musculoesqueléticos.

6.4.7 Tasa de frecuencia, tasa de gravedad y horas de absentismo por enfermedad común y accidentes

	Tasa de frecuencia		Tasa de gravedad	
	2022	2023	2022	2023
Hombre	48,05	43,07	1,31	1,34
Mujer	36,47	35,10	0,95	1,15
Total	40,26	37,73	1,07	1,21

	Horas de absentismo	
	2022	2023
Total	923.620	1.139.789

En el ejercicio 2023 han disminuido el número de episodios de baja respecto al año anterior. Esto se traduce en que, por primera vez, el porcentaje de los días de absentismo que se explica por las bajas de duración inferior a seis meses se sitúa por debajo del 50% del total del absentismo, exactamente explican el 47%. El principal factor, por tanto, que condiciona el absentismo es el incremento de la duración media, especialmente por las bajas de duración superior a los seis meses.

6.4.8 Equipos de protección individual (EPIs)

Todo el personal recibe el material necesario para garantizar su seguridad y salud en el trabajo. Durante el año 2023 se han invertido 392.329,43 € en la compra de EPIs.

6.4.9 Coordinación de prevención de riesgos laborales empresas subcontratadas

El Grupo extiende el cuidado de las personas a todas las empresas subcontratadas. Para ello, exigimos a cualquier profesional que acuda a trabajar a nuestras instalaciones esté debidamente capacitado/a para garantizar la ejecución segura del trabajo.

En el año 2023, hemos realizado distintas formaciones dirigidas al personal subcontratado, entre las que podemos destacar:

- Formación teórico práctico en extinción de incendios.
- Capacitación para el desempeño de funciones de mantenimiento de nivel básico.

Con el objetivo de mejorar la prevención de riesgos con las empresas subcontratadas disponemos de una herramienta para la coordinación de las actividades empresariales (CAE) en lo referente a aspectos documentales. Con ella garantizamos que estas empresas cumplen sus obligaciones legales para acceder a los centros de trabajo del Grupo.

En 2023 se dieron de alta 63 nuevas empresas en el programa E-coordina, siendo 471 empresas activas al final del año 2023.

6.4.10 Vigilancia y cuidado de la salud

Todas las actuaciones relacionadas con vigilancia de la salud tienen como objetivo final hacer que Grupo Uvesco siga 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.

El SPM junto con el SPA de vigilancia de la salud inician las campañas anuales de reconocimientos médicos enviando boletines y correos a los/as encargado/as de tienda y responsables de equipos. Estos/as tienen la responsabilidad de trasladar a sus equipos el procedimiento y de la coordinación para que se haga de forma eficaz. Posteriormente, al finalizar el año, los SPA remiten la memoria anual y el informe epidemiológico a partir de los reconocimientos médicos realizados en el año.

Durante el año 2023, se destacan las siguientes actuaciones gestionadas por el equipo de prevención relacionadas con la vigilancia, cuidado de la salud y el bienestar de los trabajadores:

- Realización de 3032 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 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 tromboembolia.
- 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 médicos de medicina general y especialistas online 24 las horas del día.
- Iniciativas del Grupo relacionadas con la salud y el bienestar. En 2023 se ha continuado trabajando con Glucovibes. En 2022 fuimos pioneros en implantar a los participantes un GPS metabólico integrado que monitoriza su nutrición, actividad, descanso y niveles de glucosa tiempo real durante 14 días.
- Tarjeta de servicios médicos con descuentos para todas las personas y sus familiares directos en un total de 11 especialidades médicas.
- Promoción de la práctica deportiva de nuestros/as profesionales fomentando su participación en diferentes eventos deportivos como, por ejemplo, carreras de empresas.
- Realización de evaluaciones psicosociales.
- Medidas para 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.

Desde el SPA de vigilancia de la salud se han definido los protocolos de salud y seguridad para el 100% de la plantilla en los distintos puestos de trabajo, según los riesgos contemplados en las distintas evaluaciones de riesgos.

6.4.11 Plan de prevención de exposición a contaminantes ambientales

Dentro de nuestro plan de prevención de exposición a contaminantes ambientales distinguimos entre contaminantes físicos y contaminantes químicos. En ambos casos, destacamos las evaluaciones específicas realizadas para su control y evaluación periódica.

- **Contaminantes químicos:** En los dos últimos años, hemos dedicado importantes recursos en la realización de controles de la exposición a polvo de patata para analizar su repercusión en la salud.
- **Contaminantes físicos:** Durante los dos últimos años se han realizado mediciones termo-higrométricas, evaluaciones y controles de exposición al ruido y mediciones de iluminación. A este respecto, los centros de trabajo fijos

deben ser espacios saludables y por ello, se establecen controles sistemáticos de las condiciones ambientales de las oficinas, incluyendo las mediciones termohigrométricas, calidad del aire, ruido e iluminación.

6.4.12 Plan de mejora de la detección y seguimiento de factores psicosociales

Estas evaluaciones nos permiten conocer la percepción de la plantilla sobre la organización en general y más específicamente sobre su centro de trabajo, puesto y relaciones interpersonales. Son factores que afectan en su salud y en el desarrollo de sus tareas. Estas mediciones nos permiten definir medidas concretas para los diferentes colectivos.

En 2023 se han realizado 72 estudios de factores psicosociales, todos ellos realizados por el servicio de prevención ajeno. En los últimos 4 años se ha realizado esta medición en todos los centros de trabajo del Grupo, excepto en las tiendas de reciente apertura.

6.4.13 Plan de Fomento de la Ergonomía en el Grupo

Destacamos una serie de actividades realizadas en 2023 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 Irún y Alpa Araso en Ergonomía activa.
- Fortalecer la actividad preventiva ergonómica: Durante este año 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: Los/as trabajadores/as del Grupo seguimos disponiendo centros de masajes preventivos en todas las provincias para prevención de trastornos musculoesqueléticos con precios especiales.
- Adaptación del puesto de trabajo al personal que lo necesite: Adaptando el 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 del 100% de los útiles de corte de las secciones de charcutería - carnicería y pescadería.

6.4.14 Plan de acción para reducir accidentes in itinere o en misión

Entre las acciones realizadas en este año 2023 destacamos, por una parte, las medidas para recopilar comentarios externos sobre el estilo de conducción incorrecto de los/as conductores/as. No hemos recibido ninguna queja al respecto.

Adicionalmente, creemos que es relevante trasladar lo siguiente:

- Que disponemos de procedimiento de conducción segura y hábitos para evitar accidentes en desplazamientos.
- Que con el objetivo de reducir los accidentes in itinere, estamos elaborando un plan de movilidad para las centrales. Dicho plan previsiblemente se finalizará en 2024.

6.4.15 Fomento de la seguridad en el Grupo

El objetivo general es el de la mejora del nivel de seguridad de las condiciones de trabajo. Por ello, realizamos visitas de seguridad e inspecciones planificadas en las diferentes actividades del Grupo. Se priorizan las de mayor riesgo para detectar situaciones potencialmente dañinas y promover la implantación de medidas preventivas, antes de que se produzcan los accidentes.

En 2023 se realizaron diversas actividades para lograr los objetivos definidos:

- Campañas de concienciación: Como medida preventiva para reducir el número de accidentes por cortes, caídas, golpes, etc. Estas campañas inciden en la importancia de la aplicación de conductas seguras y saludables en el puesto de trabajo y fomento de la responsabilidad individual.
- Panel “Tu puerta a la salud Uvesco”: Se ha desarrollado un espacio compartido que contiene la documentación preventiva, así como los manuales de seguridad y salud, planes de emergencias, etc.
- Se ha mejorado el nivel de seguridad en la máquina y tolva de patata realizando un estudio de adecuación de dicha instalación.
- Se ha mejorado el nivel de seguridad en utilización de sierras en despiece. Se ha creado un grupo de trabajo específico para eliminar o reducir al máximo los accidentes durante su utilización.
- Creación de nuevos procedimientos, fichas de seguridad y revisión y actualización de los procedimientos ya implantados, en función de las tareas realizadas.

6.4.16 Plan de formación impartida en prevención de riesgos laborales (PRL)

Entendemos la formación como una herramienta básica para la consecución de la

cultura preventiva. Es requisito indispensable antes de comenzar a ejercer cualquier puesto en la empresa, realizar la formación en PRL asociada al puesto en horas de trabajo y a través de formación facilitada por la empresa. Además, el Grupo se compromete a que todos/as sus profesionales renueven esta formación al menos, cada 4 años.

Formación de PRL asociado al puesto en nuevos ingresos (Todos los planes de acogida incluyen la formación PRL asociada al puesto):

CURSO	Nº DE PERSONAS
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: FRESCO (2023) - CARNE ARASO	13
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: FRESCO (2023) - CARNE SAMANO	16
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: FRESCO (2023) - FRUTA	27
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: FRESCO (2023) - PATATA	1
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: FRESCO (2023) - PESCADO	7
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: FRESCO (2023) - REFRIGERADO / CONGELADO	37
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: SECO, REFRIGERADO Y CONGELADO (2023)	71
PLAN ACOGIDA ALMACÉN: SECO, REFRIGERADO Y CONGELADO (PRÁCTICAS 2023)	2
PLAN ACOGIDA BM - SALA - REPOSICIÓN NOCTURNA (2023)	1
PLAN ACOGIDA BM - SALA + CAJA (2023)	744
PLAN ACOGIDA BM - SALA + CAJA (PRÁCTICAS 2023)	4
PLAN ACOGIDA BM - SALA SIN CAJA (2023)	12
PLAN ACOGIDA BM CARNICERÍA (2023)	121
PLAN ACOGIDA BM FRUTERÍA (2023)	49
PLAN ACOGIDA BM PESCADERÍA (2023)	103
PLAN ACOGIDA CARNICERÍA BM (PRÁCTICAS 2023)	1
PLAN ACOGIDA PESCADERÍA BM (PRÁCTICAS 2023)	1
PLAN ACOGIDA OFICINAS (2023)	40
PLAN ACOGIDA OFICINAS EN PRACTICAS (2023)	14
PLAN ACOGIDA SUPER AMARA - CARNICERÍA (2023)	2
PLAN ACOGIDA SUPER AMARA - CARNICERÍA	1
PLAN ACOGIDA SUPER AMARA - FRUTERÍA	2
PLAN ACOGIDA SUPER AMARA - PESCADERÍA (2023)	1
PLAN ACOGIDA SUPER AMARA - SALA (2023)	3
PLAN ACOGIDA SUPER AMARA - SALA	26
TOTAL DE PERSONAS QUE HAN REALIZADO EL PRL DE INGRESO ASOCIADO A SU PUESTO DE TRABAJO	1.299

Personas que han cursado la renovación de la formación de PRL asociada al puesto:

CURSO	Nº DE PERSONAS
RIESGOS ESPECÍFICOS Y GENERALES, MANIPULACIÓN DE CARGAS Y EMERGENCIAS EN ALMACÉN SECO (2023)	151
RIESGOS ESPECÍFICOS Y GENERALES, MANIPULACIÓN DE CARGAS Y EMERGENCIAS EN OFICINA (2023)	34
RIESGOS ESPECÍFICOS Y GENERALES, MANIPULACIÓN DE CARGAS Y EMERGENCIAS EN SUPERMERCADOS (2023)	1.056

RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS - ALMACÉN FRESCO: CARNE SAMANO (2023)	1
RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS - ALMACÉN FRESCO: FRUTA (2023)	1
RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS - ALMACÉN FRESCO: REFRIGERADO / CONGELADO (2023)	4
TOTAL DE PERSONAS QUE HAN REALIZADO EL PRL DE RENOVACIÓN ASOCIADO A SU PUESTO DE TRABAJO	1.247

Además, con el objetivo de cubrir todos los potenciales riesgos derivados de la actividad de la organización, durante el 2023 se han impartido distintas formaciones online y presenciales en materia preventiva en cumplimiento de la normativa vigente, haciendo hincapié en las siguientes temáticas:

- Maquinaria y transpaletas.
- Ergonomía activa.
- Emergencias y fuego real.
- Primeros auxilios y desfibriladores.
- Preventiva para personal de mantenimiento.
- Específica para los distintos puestos de trabajo.

6.4.17 Plan de comunicación del servicio de prevención

Durante el año 2023 hemos mejorado los canales de comunicación para consolidar la cultura preventiva y promover hábitos saludables en la organización. Destacamos las diversas campañas, noticias y pildoras informativas publicadas en diferentes medios, físicos y digitales como, por ejemplo, en Uvesconnect, portal interno accesible a todo el personal. En este portal hay también un buzón de sugerencias a través del cual cualquier empleado/o puede enviar consultas y sugerencias.

Los/as encargados/as de tienda disponen de un sistema de comunicación interno (SIU) para notificar cualquier incidencia, problema, propuesta de solución, accidente, desperfectos, deterioro de instalaciones, preocupaciones sobre seguridad laboral, incumplimientos en materia preventiva etc. Estas sugerencias se envían al departamento correspondiente y se contestan en todos los casos.

Además, los encargados/as de tienda tienen un sistema de comunicación interno (Boletín digital), con el que reciben, entre otras cosas, distinta información relacionada con la prevención de forma ordenada. Por ejemplo, procedimientos de trabajo, campañas de la gripe, campañas de reconocimientos médicos anuales, puesta en marcha de servicios, etc.

6.4.18 Plan de mejora continua en emergencias

Durante el 2023 se han realizado distintas acciones de mejora continua en emergencias:

- Actualización de los manuales de emergencias de las Centrales de Irún y Cantabria.
- Actualización de los planes de autoprotección de centrales.
- Actualización de los planes de autoprotección de tiendas y planes de autoprotección para las nuevas aperturas.
- Instalación de desfibriladores en tienda: Todos los centros de trabajo, tanto tiendas como centrales, donde por normativa es obligatorio, disponen de

desfibrilador, así como en otros centros pese a no tener esta obligación legal.

- Disposición de dispositivos hombre caído en centrales y tiendas para personal que trabaja en solitario, para poder actuar más rápidamente en caso de emergencia.

6.4.19 Resumen de acciones realizadas:

A continuación, se muestran los principales indicadores relativos a la prevención de riesgos laborales desarrolladas por el Grupo:

	2022	2023
Auditorías legales realizadas	3	0
Nº de centros de trabajo con desfibriladores	135	141
Nº de estudios de los Servicios de Prevención	276	299
Planes de autoprotección	21	14
Prestaciones por embarazos de riesgo	61	50
Reconocimientos médicos	3.084	3.032
Simulacros en los centros de trabajo	252	275

6.5 Relaciones sociales

6.5.1 Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Uno de los pilares de nuestro sistema para personas es la visión compartida, para la cual, la comunicación interna juega un papel crucial. Disponemos de canales bidireccionales de comunicación. Por una parte, estarían los canales para la comunicación desde la organización hacia las personas (revistas, boletines, etc.) y, por otra, los de las personas hacia la organización (buzones de sugerencias, representantes de las personas trabajadoras (RLPT), etc.)

No obstante, entendemos que el principal canal de comunicación son los/as líderes/as de la organización, porque se les informa de todos los temas relevantes de la organización, se les da soporte para poder difundir esta información y además reciben una formación específica en habilidades de comunicación,

A continuación, se listan algunos de los canales de comunicación existentes en el Grupo:

- **Uvesconnect:** Portal corporativo de acceso a noticias del Grupo, a las formaciones disponibles, documentación del empleado/a (nóminas, certificados etc.), club del empleado/a (Cluvesco) y otras ventajas sociales.
- **Uvesco Info:** Revista corporativa digital para dar a conocer las principales áreas de trabajo y temas de actualidad de la organización.
- **Reunión cuadro de mando:** Reuniones mensuales de los/as encargados/as 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 (posters).

- **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 que tienen las distintas acciones desarrolladas relacionadas con, por ejemplo, la promoción interna, igualdad de oportunidades, orgullo de pertenencia, bienestar etc.

6.5.2 Negociación colectiva y reuniones ordinarias y extraordinarias con la RLPT por cada provincia

La negociación colectiva es una acción muy importante dentro de las políticas de recursos humanos ya que permite construir junto a la RLPT las condiciones de la plantilla a través de la negociación de los convenios sectoriales, a través de las patronales a las que el Grupo pertenece en cada provincia y de los acuerdos internos o pactos de empresa (estos acuerdos que permiten llegar más al detalle a los intereses económicos y sociales de los/as profesionales del Grupo).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del ET y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, bien sean delegados de personal, en empresas de menos de 50 trabajadores o comités de empresa, en empresas de más de 50 trabajadores.

En Grupo Uvesco el diálogo con los representantes de los/as trabajadores/as, cara al cumplimiento de lo establecido en el artículo 64 del ET, se estructura como sigue:

- **Reuniones ordinarias:** Trimestralmente el/la responsable de recursos humanos de cada empresa y provincia realiza reuniones con las RLPT correspondientes, se realizan las actas, se firman y se archivan en un servidor común del departamento.
- **Reuniones extraordinarias:** Anualmente se realiza una reunión entre la dirección general y la RLPT para comentar el balance y cuenta de resultados de la empresa. Adicionalmente, se celebran las reuniones extraordinarias que se estiman necesarias por las dos partes para cuestiones que puedan surgir fuera del ámbito ordinario.
- **Gestiones diarias con la RLPT:** El/la responsable de recursos humanos de cada empresa y/o provincia tiene que garantizar la comunicación de aquellas cuestiones establecidas en el artículo 64 que puedan ocurrir en el día a día de manera más desestructurada como, por ejemplo, despidos, dudas de nómina, interpretación sobre permisos u otros derechos de las personas trabajadoras etc.
- **Negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos extraestatutarios y planes de igualdad:** Estas cuestiones se negocian, normalmente en periodos de 4 años y es el/la responsable de RRHH el/la que lidera la negociación, bajo lo establecido por la dirección de RRHH del Grupo.

En la actualidad, el 95% de los profesionales del grupo Uvesco están representados por RLPT. Estos representantes son elegidos libre y formalmente por los propios profesionales

según lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

El siguiente cuadro muestra el número de personas con y sin RLPT en el Grupo:

	Comité de empresa	Delegado por centro	Sin RLPT	Total general
Unialco	491		39	530
Bizkaia			6	6
Cantabria	171			171
Gipuzkoa	320			320
Madrid			33	33
Distribución Supermercados	2.882	312	35	3.229
Avila			35	35
Bizkaia	315			315
Cantabria	352			352
Gipuzkoa	924			924
La Rioja		99		99
Madrid	837			837
Navarra	454			454
Araba		213		213
Oñadis, S.L.			10	10
Gipuzkoa			10	10
Super Behobia, S.L.		23		23
Gipuzkoa		23		23
Alpa Alimentos Frescos	239			239
Cantabria	123			123
Gipuzkoa	116			116
Supermercados Ercoreca	1.691	16		1.707
Bizkaia	1.506			1.506
Guadalajara		16		16
Madrid	185			185
Coloniales Barbed			22	22
Bizkaia			22	22
Hiper Costa Esmeralda	74			74
Cantabria	74			74
Antiguoamara			330	330
Gipuzkoa			330	330
Food Retail Solutions			12	12
Gipuzkoa			12	12
Total general	5.377	351	448	6.176

6.5.3 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por provincia

Actualmente el 100% de la plantilla está cubierta por convenios sectoriales, excepto el personal de Distribución Supermercados en La Rioja, provincia en la que no existe y están cubiertos por un convenio de empresa.

Adicionalmente, todas las empresas de Grupo Uvesco, excepto Disu Cantabria, tienen un

acuerdo o pacto extraestatutario que mejora las condiciones establecidas en el convenio sectorial de aplicación, en materias como la jornada, el incremento salarial, las vacaciones o los beneficios sociales (permisos, licencias, excedencias...).

6.5.4 Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Actualmente están en situación de ultraactividad los convenios sectoriales de comercio de alimentación de las provincias Bizkaia, Araba, Cantabria (Convenio de detallistas), Ávila, Madrid y Guadalajara. En los casos de Araba, Cantabria y Madrid los sectoriales están en plena negociación, pero no se plantean en los mismos avances importantes en materia de seguridad y salud.

Sólo en Gipuzkoa, Navarra y en los almacenes de Cantabria tenemos actualmente un convenio sectorial activo. En el caso de La Rioja tenemos un convenio de empresa que regula las condiciones de los equipos de la zona, al estar vencido el convenio sectorial y no haberse activado su negociación.

Los avances a nivel de medidas de seguridad y salud se trabajan a través de las reuniones con la RLPT y a través de los pactos de empresa. Los reconocimientos de ginecología y urología son dos ejemplos de medidas incorporadas en los acuerdos internos.

6.6 Formación y promoción interna

El eje de la formación, desarrollo y promoción interna es una de las palancas esenciales para cumplir la misión de la organización: “Hacer que Grupo Uvesco disponga de los/as mejores profesionales que, por su actuación laboral consiguen la mejor experiencia de compra, construyendo una visión compartida alineada con el propósito de la organización”.

La formación y el desarrollo son claves para impulsar mayores niveles de bienestar de la plantilla porque permiten dotar a los/as profesionales del Grupo de 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, esta área busca que las personas tengan recursos disponibles materializados en forma de saber hacer, de manera ágil y competente, su trabajo desde el minuto uno. Y por otra, trata de adaptar a la organización al futuro, entre otras cosas, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional a la plantilla.

La formación está presente durante toda la vida de las personas en el Grupo, puesto que es la palanca a través de la cual impactamos, entre otras cosas, en la experiencia de compra percibida por el/la cliente/a.

El esfuerzo que realiza el Grupo para formar y desarrollar a las nuevas incorporaciones como a los equipos ya consolidados para perfeccionar y actualizar sus conocimientos, se refleja en la inversión que realizada año tras año. En el año 2023 ha sido un total de

5.231.458€ y el gasto medio por persona ha sido de 903,67€.

6.6.1 Tipos de formación

La formación en el Grupo se sustenta en cuatro pilares:

- **Formación de ingreso:** El primer día de trabajo todas las incorporaciones realizan la app de acogida adaptada al puesto a cubrir (actualmente tenemos más de 21 versiones diferentes). A través de la app realizan las formaciones estratégicas y las que son obligatorias por ley. También se transmite la filosofía del Grupo y se incluye, entre otras, la formación medioambiental.

Posteriormente, la persona incorporada pasa por un proceso de formación que le permite, por una parte, conocer la organización y su filosofía y por otra, conocer y aprender las funciones asociadas a su puesto de trabajo. En función del puesto esta puede tener una duración desde 4 días (profesional de sala, o mozo de almacén) hasta dos meses (profesional de carnicería o pescadería sin experiencia previa o determinados puestos de central). En las posiciones de carne, pesca y fruta y una vez concluida la formación se inicia un periodo de seis meses de práctica obligatoria que concluye con una evaluación en el que se le reconoce y certifica, en su caso, para poder ejercer la posición para la que ha sido formado/a.

Además, con el objetivo facilitar su integración en el Grupo en los 6 meses realizan una jornada de acogida en la central. Esta jornada les permite también conocer las instalaciones y a las personas que para ellos/as son referentes en la organización.

Durante todo este periodo son acompañados por un Bot, a través del teléfono móvil, que realiza el seguimiento de su integración, asimilación de conocimientos, seguridad y bienestar, verificando que los procesos se completan correctamente. Asimismo, este Bot nos permite obtener las valoraciones y satisfacción de las incorporaciones con su plan de formación técnica inicial.

- **Formación para el cambio:** El objetivo principal es capacitar al personal interno para trabajar en puestos distintos a los que en la actualidad desarrolla, para poder cubrir, en caso de necesidad, puestos de sección de frescos en los supermercados.

La duración de esta formación puede ser desde 4 días hasta 2 meses en función del nuevo rol a desempeñar. Contamos con formadores/as internos homologados/as para realizar estas formaciones, especialmente en tiendas y plataformas.

- **Formación escuela:** En nuestra responsabilidad de apoyar a colectivos vulnerables, este programa está dirigido a personas desempleadas. Formamos a los participantes en profesiones de supermercado, especialmente en secciones de frescos.

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

- **Formación continua:** Esta formación tiene como objetivo seguir desarrollando las capacidades y habilidades de la plantilla. Esta se realiza en tres formatos: online, aula virtual, o presencial. En el año 2023 se han dedicado más de 25.522,10 horas en este tipo de formación, impartiendo más de 80 formaciones distintas.

Por tipo de formación se pueden clasificar de la siguiente forma:

- **Obligatoria por ley:** El Grupo garantiza que todos sus profesionales reciben, al menos cada 4 años, la formación establecida por ley. Por ejemplo, en prevención de riesgos laborales, manipulación de alimentos, compliance, igualdad, manejo de carretillas y plataformas elevadoras etc.
- **Formaciones estratégicas para personal de supermercado:**
 - Formaciones presenciales.
 - Excelente I: Conductas irrenunciables (atención al cliente).
 - Excelente II: Alimentación saludable (asesoramiento nutricional y conocimiento de producto)
 - Excelente III: Te ayudo a comprar (asesoramiento en tienda)
 - Formación en liderazgo (Plan 300): Estas formaciones presenciales dotan a los/as líderes de las habilidades y capacidades necesarias para crear entornos de bienestar con sus equipos:
 - Liderando para el bienestar: Programa en el que los/as responsables de equipo profundizan en conocimientos que tienen que ver con el bienestar mental, bienestar físico, bienestar espíritu, bienestar social y bienestar entorno.
 - Máster en habilidades directivas modelo Uvesco: Un máster en el que se profundiza en las 10 competencias básicas de un líder. 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 recogen contenidos relativos a desarrollar competencias y habilidades, adquirir nuevos conocimientos o perfeccionar los existentes.
- **Formaciones 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 que desarrollarse. La formación online esta categorizada en los siguientes bloques:

- Liderazgo inspirador
- Gestión y trabajo en equipo
- Bienestar y seguridad
- Productividad
- Habilidades comerciales
- Lenguaje, comunicación e idiomas
- Habilidades personales
- Habilidades digitales

6.6.2 *Feedback durante periodos formativos:*

En los casos de formaciones en puestos de responsabilidad o de perceros cuya duración sea superior a dos semanas, a la mitad y a la finalización del periodo de formación se realiza un seguimiento de esta mediante una encuesta. En los casos de formaciones cuya duración sea inferior a dos semanas, se realiza un único seguimiento a la finalización, también a través de una encuesta.

Estos seguimientos son comunicados a los distintos agentes interesados de la organización para accionar, en caso necesario, el feedback oportuno.

6.6.3 *Promoción interna*

Contamos con el programa de promoción interna denominado Plan de Carrera. Este tiene como objetivo asegurar la cobertura de posiciones estratégicas a medio y largo plazo, aportando a los y las participantes oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización. Para poder postularse a este programa hay que cumplir una serie de requisitos de admisión.

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

6.6.4 *Inversión en formación y desarrollo*

A continuación, se muestran los datos de inversión en euros y en horas invertidas clasificadas por tipo de formación y personal formado:

	2022	2023
Inversión (€)	4.816.450 €	5.231.458 €
Inversión por empleado (€)	870 €	904 €
Inversión por empleado (Horas)	36,82	43,94
Tipo de formación (Horas)	203.771	254.398
Ingreso y Cambio	182.807	228.876
Continua	20.964	25.522
Inversión (Horas)	203.770	254.392
Directivos/as	111	139
Gerentes y responsables de área	1.336	1.668
Mandos intermedios y personal técnico	2.731	3.409
Encargados/as de tienda	6.420	8.015
Auxiliares de encargado/a de tienda	13.675	17.073
Operarios de almacén	6.278	7.838
Operarios de tienda	170.806	213.239
Personal administrativo	2.413	3.012

6.7 Respeto de los Derechos Humanos y Lucha contra la corrupción y el soborno

La posición de liderazgo y excelencia del Grupo es el resultado del esfuerzo y trabajo diario, sin embargo, el comportamiento inadecuado de un solo directivo/a, empleado/a o persona interna, puede dañar su imagen y reputación de forma significativa. Adicionalmente, tras la reforma del Código Penal surge la necesidad de que las organizaciones cuenten con modelos de prevención de riesgos penales (plan de cumplimiento o compliance).

Todo el personal afectado por el Código Ético está obligado a informar de los incumplimientos tanto del código como del resto la cultura de compliance.

En 2023 hemos implantado un sistema de desarrollo de nuestro modelo de compliance a través de una plataforma informática que no sólo facilita, sino que además garantiza plenamente los derechos de todos los terceros que se relacionen con el Órgano de Seguimiento y Control de Compliance (OSYCC), y entre ellos el anonimato, en el marco de aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Esto permite realizar un seguimiento continuado, por parte del tercero, de la evolución de las actuaciones llevadas a cabo por el OSYC en relación con su caso, con independencia de que dicho tercero se haya identificado o que se relacione con el OSYC de manera anónima.

Dado que la citada plataforma informática fue implantada en el mes de agosto, las comunicaciones al OSYC durante el año 2023 se realizaron, hasta su implantación, a través del correo electrónico del canal ético.

En total durante 2023 ha habido 18 comunicaciones, estudiadas y respondidas todas ellas por el OSYC, sin embargo, sólo dos hacían referencia a aspectos propios del Órgano de Compliance. En concreto, una versaba sobre una posible vulneración de derechos humanos, y la segunda sobre una inadecuada decisión tras un supuesto caso de mobbing con un componente de posible conflicto de interés. Tras ser investigadas ambas, se concluyó que en una la empresa había actuado de manera correcta y en la otra se emitió un informe y se generaron nuevos controles.

6.7.1 Respeto a los Derechos Humanos

El Código Ético del Grupo recoge, entre otros, los principios generales de respeto a los derechos humanos. En este sentido, se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y las libertades públicas. En este compromiso destaca como objetivo principal el respeto a la dignidad humana.

Siendo una empresa que opera por completo en territorio español, donde la garantía de los derechos humanos es muy elevada, no se ha considerado necesario hacer actuaciones adicionales a este respecto.

A través de la carta enviada al secretario general de las Naciones Unidas para la adhesión al Pacto Mundial y cumpliendo con las disposiciones de los convenios internacionales

como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Grupo Uvesco manifiesta su compromiso con los principios en los que se basa el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, del trabajo forzoso u obligatorio y con la abolición efectiva del trabajo infantil en todas las sociedades del Grupo.

6.7.2 Lucha contra la corrupción y el soborno

En el Código Ético se recogen los principios básicos en materia de control interno y prevención de la corrupción, regulándose aspectos como sobornos, medidas contra la corrupción y prevención del blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos.

Desde el año 2018 todos los empleados del Grupo reciben la Guía de Cumplimiento, en la que se han recordado algunos principios y normas de conducta establecido en el Código Ético, entre otros, el relativo a prácticas laborales justas, y otros aspectos relacionados con actuaciones de lucha contra la corrupción como pagos indebidos, blanqueo de capitales y relaciones con proveedores y la Administración.

Los principios en materia de control interno y prevención de la corrupción se refuerzan con políticas que el Grupo ha desarrollado como, por ejemplo, la política en materia anticorrupción, en la que manifiesta su compromiso en la lucha contra la corrupción en todas sus formas y en todos los ámbitos de actuación y entiende que las prácticas corruptas presentan graves riesgos legales y reputacionales para las empresas del Grupo. Esta política establece pautas, cautelas y procedimientos que tienen que ser observados por todos los/as trabajadores/as y sociedades del Grupo en el desarrollo de su actividad empresarial. Asimismo, el Grupo también ha emitido unas directrices específicas que tienen por objeto reforzar las medidas para prevenir y evitar, por parte de las empresas del Grupo, la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

Como una medida más para prevenir sobornos y luchas contra la corrupción el Grupo cuenta también con una política de regalos, que tiene como fin orientar a los trabajadores y órganos de responsabilidad del Grupo a tomar las decisiones correctas ante la aceptación y ofrecimiento de regalos, servicios u otras atenciones, en el marco de las relaciones comerciales.

Por último, el Grupo cuenta también con una política de inversiones y financiación que tiene por objeto establecer el marco aplicable en relación con el análisis, aprobación y control de proyectos de inversión o desinversión aplicables al negocio del Grupo y con la cobertura de las necesidades financieras, control y gestión de riesgos financieros de los negocios del Grupo.

6.8 Otras políticas sociales y relativas al personal

Cabe destacar que en los últimos meses se ha desarrollado un conjunto de acciones orientadas a nutrir el bienestar integral de la plantilla (físico, relacional, mental, espíritu y entorno):

- **Uvesco On Bienestar (bienestar físico):** Consiste en una plataforma de

salud que nos permite contactar a través de un chat online o videoconsulta con un/a profesional médico (a elegir en función de la consulta). Este canal está operativo las 24 horas del día y el tiempo de espera de la respuesta es inferior a 3 minutos.

- **Proyecto Solidario Uvesco (bienestar entorno):** Hemos puesto en marcha la primera edición del proyecto solidario. A través de esta iniciativa, se favorece y refuerza nuestro compromiso solidario. Son los propios profesionales quienes presentan y eligen los proyectos a apoyar y ellos/as mismos/as realizan sus donaciones, a través de Cluvesco (club del empleado/a). En esta primera edición los fondos recaudados se destinarán a crear espacios multisensoriales para favorecer el desarrollo sensorial y cognitivo de niños/as afectados por el síndrome RETT, trastorno genético neurológico y de desarrollo poco frecuente. Para reforzar este objetivo el Grupo ha aportado una donación extra por cada euro donado por el personal.
- **Información y detección de enfermedades cardiovasculares (bienestar físico):** En colaboración con la Asociación ActivaTT durante 2023 se han realizado dos charlas informativas sobre el tema. Además, el personal interesado se pudo realizar un diagnóstico precoz de insuficiencia venosa.
- **Uvesco Club de Benefits (bienestar entorno):** Club de compras accesible en exclusiva para todos los/as profesionales del Grupo dónde se pueden encontrar cientos de promociones para ahorrar. Los descuentos aplican a compras cotidianas como alimentación, gasolina, moda, suministros del hogar, o viajes (entre otras categorías).

6.8.1 Premios en la categoría de personas

A lo largo de 2023 hemos recibido diversos premios que reconocen la labor del Grupo en materia de bienestar. A continuación, se detallan los mismos:

- **Premio MEES Bienestar Emocional**, que reconoce el trabajo realizado en Grupo Uvesco respecto al bienestar de sus profesionales, entregado por la organización Mi empresa es saludable.
- **Premio Familias Euskadi**, que reconoce el esfuerzo en materia de conciliación realizado por Grupo Uvesco en los últimos años, así como su participación en el programa Kontzilia 30 de Gobierno Vasco y entregado por la ONG AFAE.
- **Tercer premio en la categoría de Formación y Desarrollo** dónde se reconoce la importancia de esta materia en el Grupo, entregado por la asociación Española de Retail.

7. Nuestro papel en la sociedad

La alimentación de calidad es uno de los pilares más importantes de la gestión de Grupo Uvesco. Para conseguirla, resulta fundamental establecer alianzas y líneas de actuación, con proveedores y agentes del entorno. Además, esta relación debe ser sostenible y justa, a lo largo de todo su proceso comercial. A través de esta apuesta por lo local, se cumple con tres objetivos fundamentales, relacionados con la sostenibilidad y enmarcados en los ODS de Naciones Unidas:

- Garantizar alimentos de calidad y fomentar hábitos saludables entre la ciudadanía, con la seguridad de ofrecer productos de primera categoría.
- Fomentar la economía local y hacerlo, además, con una relación justa y que permita un desarrollo sostenible del sector primario.
- Reducir el impacto negativo en el medio ambiente, eliminando procesos demanipulado, envasado y transporte de los productos frescos.

Se trata de un modelo de negocio, por el que el Grupo ha apostado desde su formación, en un momento en el que el mercado marcaba otras directrices-, y que ha desarrollado, a lo largo de sus años de trayectoria, permitiéndole crear una identidad propia y diferenciada de otros modelos existentes.

Asimismo, desde hace años el Grupo está en pleno proceso de cambio de dichos consumibles para que sean respetuosos con el medio ambiente y, además de cumplir los estándares mínimos de reciclabilidad, sean cada vez más sostenibles en su elaboración (reciclados) y su destrucción (reciclables).

Este compromiso es transversal, de manera que afecta a toda la estructura comercial del Grupo, principalmente a las secciones de producto fresco -pilar principal del modelo Uvesco; pero también a otras áreas de la alimentación, en las que también se desarrollan alianzas con proveedores locales de: miel, sidra, quesos, yogures, embutidos, txakoli y zumos, entre otros

7.1 Compromisos del Grupo con los Proveedores

El grupo cuenta con acuerdos directos, con más de 400 pequeños agricultores, ganaderos y elaboradores (quesos, miel y sidra), que distribuyen sus productos en los establecimientos próximos -algunos de ellos diaria y directamente-. Esta estrecha colaboración permite al Grupo garantizar al cliente productos de Km 0 de calidad, máxima frescura e inmediatez en el servicio.

Asimismo, con la idea de seguir ampliando su red de alianzas, en los últimos años, el Grupo está apostando por el relevo generacional, fomentando y apoyando a jóvenes emprendedores del sector agrario y ganadero. Con ello, se trata de buscar nuevas colaboraciones, que amplíen a las existentes y que, además, fomenten y garanticen el mantenimiento de las pequeñas producciones locales y familiares. El Grupo Uvesco cuenta con los siguientes acuerdos:

- Cofradía de Pescadores de Ondárroa, para la comercialización de la merluza de anzuelo
- Asociación de ganaderos Larsabi, para comercializar cordero de oveja Latxa.
- Federación de Productores de Conejo de Euskadi, para promocionar e impulsar el consumo de la carne de conejo local en el País Vasco, bajo el sello BM Bertako Untxia.
- Cofradía de Mareantes de San Pedro, de Hondarribia, para la comercialización de merluza de anzuelo y pescadilla.
- D.O. Idiazabal, D.O. Roncal y Mendiko Gazta de Idiazabal, como apoyo al sector primario del queso, para la promoción de surtido de Denominación de Origen, que

ofrecen una calidad garantizada.

- Cofradía de pescadores de Santoña y de Laredo, para la compraventa de pescados del Cantábrico y de campaña.
- Agricultores Villa de Prado de Madrid, para la venta directa de verdura a lastiendas.

Además, mantiene una relación diaria con los principales puertos del Cantábrico: Hondarribia, Ondárroa, Bermeo, Santander, Santoña, Laredo, Castro Urdiales y San Vicente de la Barquera. Esto contribuye a promover la actividad económica de estas lonjas locales y garantiza un producto de primera calidad, en las pescaderías de todos los establecimientos.

Asimismo, el Grupo está adherido, desde 2014, al compromiso Nirea del Gobierno Vasco, para la Reactivación del Sector Primario y la Revitalización del Medio Rural y Litoral de Euskadi.

Por otro lado, se ha implantado el modelo de servicio directo de verdura fresca de temporada en la mayoría de los establecimientos de Madrid, en línea con la tendencia del Grupo en otros territorios. Esta ampliación del surtido de origen en Madrid se ha ampliado también con la patata de Madrid. Para este trabajo ha sido imprescindible el contacto con las instituciones y organismos públicos y privados encargados del desarrollo rural de Madrid, que se ha formalizado con la adhesión al Protocolo de Actuación para el Fomento del Desarrollo y la Sostenibilidad del Sector Agroalimentario de la Comunidad de Madrid.

En este sentido, Grupo Uvesco ha desarrollado y colaborado en las acciones de refuerzo para dar apoyo a los proveedores locales, en línea con su filosofía. Entre estas medidas, destacan las siguientes:

- Reforzar el contacto, para dar salida a los excedentes de producto -ampliando el surtido de productos, abriendo el servicio a un mayor número de tiendas y fomentando ofertas-.
- Contacto con nuevos proveedores o elaboradores locales.
- Habilitar redes de compraventa directa, para dar salida a los excedentes, agilizando los procesos administrativos y logísticos.
- Colaborar con el Gobierno Vasco, las tres Diputaciones Forales vascas y Hazi, para dar salida a los excedentes de productores vascos, a través de sus puntos de venta. Participar en las campañas de promoción desarrolladas por las autoridades: “Comemos en casa, comemos de casa”, en Navarra, “Llevamos Cantabria a tu mesa”, en Cantabria y “Basque Wine”, en Euskadi.

7.1.1 Subcontratación, proveedores y procesos de homologación

El Grupo contempla los aspectos principales de homologación y auditoría de proveedores en función del tipo de proveedor que se trate:

- Proveedores de producto seco “envasado”: cuentan con las certificaciones oficiales, registros sanitarios, etc. que comprobamos y verificamos en registro público, lo cual evita un proceso de homologación específico.
- Proveedores de marca propia negociada por IFA: En este caso, los proveedores siguen el proceso de homologación del Grupo donde se establecen los requisitos mínimos a cumplimentar (certificaciones de calidad, procesos de auditoría interna, etc.)
- Proveedores de marca propia negociada directamente por Uvesco: En primer lugar, se recopilan todos los certificados del proveedor, se comprueba su validez y, si se considera pertinente, se realiza inspección física.
- Proveedores locales y proveedores de producto fresco: Existen condiciones (proximidad, Obligatoriedad de Denominación Origen Protegida) que deben

cumplirse para asegurar que el proveedor o producto cumple con los estándares y especificidades de Grupo Uvesco.

En cuanto a los proveedores de consumibles, desde hace años el Grupo está en pleno proceso de cambio de dichos consumibles para que sean respetuosos con el medio ambiente y, además de cumplir los estándares mínimos de reciclabilidad, sean cada vez más sostenibles en su elaboración (reciclados) y su destrucción (reciclables).

7.1.2 Carne, Pesca, Fruta y Verdura Local

El sector primario es un pilar muy importante en la alimentación saludable, al tratarse de productos frescos y no procesados. Se trata de los alimentos producidos de forma tradicional, productos de temporada y alimentos de km 0, que se conservan en su estado óptimo y con todas sus propiedades. Precisamente por el valor que tiene este sector, en la cadena de la alimentación, y porque es uno de los pilares de la empresa, la carne, la pesca y la fruta ocupan un espacio prioritario en el surtido de los establecimientos del Grupo. Esta apuesta se potencia, a través de la habilitación de mostradores atendidos y la formación de profesionales en carnicería, charcutería, pescadería, frutería y hortalizas.

Más allá, el compromiso de Grupo Uvesco por el producto fresco de la máxima calidad le ha llevado a desarrollar alianzas y acuerdos con productores de su entorno. Por una parte, con el sector primario para la compra-venta de productos próximos al ámbito de sus tiendas y por otra, con diferentes cofradías de pesca del Cantábrico, para la comercialización diaria del pescado de sus lonjas.

7.2 Nuestro Compromiso con la Sociedad que nos acoge

7.2.1 Acciones sociales, de asociación o patrocinio

A través de los supermercados, un canal directo y cercano con la sociedad, se establecen lazos de unión con colectivos sociales, culturales y deportivos, que permiten al Grupo formar parte activa de la vida de los ciudadanos, aportando valor y generando un impacto social.

Este compromiso con los colectivos es muy amplio y abarca numerosas acciones y planes “a medida”, en función del tipo de actividad y del entorno donde se desarrolla. Con ello, Grupo Uvesco ejerce su responsabilidad, estando presente en la vida de los ciudadanos, con aportaciones que tienen un beneficio conjunto y que contribuyen a la calidad de vida de la ciudadanía, en línea con la visión y objetivos de la empresa. Estas acciones se llevan a cabo, en las diferentes localidades, donde tiene presencia el Grupo (País Vasco, Cantabria, Navarra, La Rioja, Madrid y Ávila) y se traducen en su participación en actividades, pruebas deportivas y encuentros con participación popular, en los que tengan cabida conceptos de bienestar y estilo de vida saludable. Asimismo, desarrolla diferentes convenios y patrocinios deportivos, con determinados clubes, que le permiten estar presente y apoyar eventos de interés social y cultural. El denominador común de todas las actividades, en las que participa consiste en promover un estilo de vida sano o de desarrollar vínculos culturales en la comunidad.

7.2.2 Actividades Culturales y Sociales

El Plan de Responsabilidad Social del Grupo Uvesco, conlleva nuestro compromiso con el desarrollo de actividades sociales y culturales de nuestro entorno que, tras el parón sufrido durante los años de pandemia, hemos podido recuperar con el objetivo de fomentar la solidaridad con colectivos desfavorecidos, la participación y desarrollo de la mujer y la mejora del bienestar de los ciudadanos, fomentando hábitos saludables y sanos.

Entre las actividades llevadas a cabo en 2023, destaca por su impacto en el bienestar y la salud, nuestra colaboración con la Asociación contra el Cáncer AECC, con quien colaboramos en diferentes campañas. Por una parte, en la sensibilización a través de los establecimientos de BM Supermercados, con motivo del Día Internacional contra el Cáncer de Piel, y del Día Internacional del Cáncer de Mama, con las que realizamos una donación total de 3.000 euros a la AECC destinada a la mejora de la calidad de vida de las familias afectadas.

La ayuda solidaria se extendió con el apoyo a otras entidades y grupos culturales relevantes en nuestro entorno contribuyendo a un doble impacto: fomentar el mantenimiento de la cultura y la educación musical, y ayudar a colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social. En 2023 hemos organizado Concierto Solidario de Navidad super amara con Los Secretos, en el Kursaal de Donostia-San Sebastián, en beneficio de LAGAEL, asociación de ayuda a mujeres que sufren adicciones, problemas de abusos y adicciones emocionales.

La relación de eventos y localidades en los que ha participado el Grupo en el ejercicio 2023 se detallan en el siguiente cuadro:

- DONACIÓN A CÁRITAS DONOSTIA DE 400 KILOS DE PRODUCTOS DE HIGIENE
- CONCURSO DE MARMITAKO Y CONCURSO DE PAELLA SEMANA GRANDE DE DONOSTIA
- BILBOKO KONPARTSAK ASTE NAGUSIA (BIZKAIA)
- DONOSTI FESTAK SEMANA GRANDE HINCHABLES PLAZA CATALUÑA (GIPUZKOA)
- DONOSTI FESTAK BANDERA DE LA CONCHA (GIPUZKOA)
- FIESTAS SAN FERMÍN HINCHABLE- PAMPLONA (NAVARRA)
- FIESTAS SS DE LOS REYES – MADRID
- FIESTAS HOYO MANZANARES- MADRID
- FIESTAS HINCHABLES LAGUNDUK
- MARCHA SOLIDARIA A FAVOR DE GAUTENA (ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE AUTISMO)
- PROYECTO SÍNDROME DE DRAVET - GERO AXULAR DANTZA TALDEA -
- COLABORACIÓN CON BANCO DE ALIMENTOS EN LA VENTA DEL LIBRO SOLIDARIO “ESTA NAVIDAD REGALA GASTRONOMÍA”
- “XII JORNADAS DE ASPREH” - ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE LA REHABILITACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL
- CONCURSO MENESTRA DE CORDERO /MERLUZA EN SALSA VERDE SEMANA GRANDE SAN SEBASTIÁN
- FESTIVAL MUSIKASTE SEMANA DE LA MÚSICA VASCA
- VENTA SOLIDARIA DE BOLSAS PARA “JUNEREN HEGOA”
- IKERTZE-PROYECTO CECADI. CURSOS DE CAPACITACIÓN AUDIOVISUAL PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL
- DÍA MUNDIAL RETINOSIS PIGMENTARIA “BEGISARE, RETINOSIS GIPUZKOA”
- FESTIVAL DE CINE DOCUMENTAL MUSICAL DOCK OF THE BAY
- BELÉN DE NAVIDAD, EN PLAZA GIPUZKOA DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- FESTIVAL FENOMENA - HONDARRIBIA
- “CHEF POR UN DÍA” - SS GASTRONOMIKA - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- Participación en la CARRERA SOLIDARIA ASPANOGI
- Colaboración con ADEMGI, Esclerosis múltiple
- Colaboración en Aspace Eguna

7.2.3 Patrocinios y clubes deportivos

El estilo de vida saludable implica una vida activa y con presencia de ejercicio físico. Por ello, los grupos que fomentan el deporte son un foco de colaboración prioritario para Grupo Uvesco, quien tiene acuerdos con diferentes clubes y asociaciones de su entorno.

Con estos acuerdos, se refuerza el compromiso del grupo con actividades que fomentan valores de vida saludable y que, además, generan cohesión social, respeto e igualdad. Estando presente en todas las facetas de la sociedad, que tienen una implicación directa en la mejora de la calidad de vida, se completa el impacto en el entorno y en la vida social de las personas.

Grupo Uvesco colabora, de manera activa, con diferentes clubes deportivos:

- Real Sociedad de Fútbol, S.A.D.
- Real Unión Club de Irun, S.A.D.
- Liga ACT Eusko Label
- Hondarribia Arraun Elkartea
- BM Bilbao Santutxu Femenino
- Isuntza Arraun Elkartea
- S. D. Eibar
- Athletic Club
- Deportivo Alavés
- C.D. Bidasoa Balonmano
- Fundación Euskadi de Ciclismo
- Super amara BAT
- Super amara Bera Bera

Además, participamos en el Programa Realzale de la Real Sociedad de Fútbol del cual en 2023 se han beneficiado 6.000 clientes.

7.2.4 Deporte y hábitos saludables

Además de los acuerdos con los clubes, en 2023, hemos estado presentes en otras actividades populares que tienen un impacto en la mejora de la calidad de vida y hábitos saludables de la comunidad.

Esta participación se ha traducido en carreras pedestres y eventos deportivos de carácter local -en especial, en aquellas que potencian la participación de la mujer, infancia o que promueven fines solidarios-. En estas actividades, aportamos bolsas de avituallamiento para los participantes (con barritas energéticas, agua, frutas...); colocamos hinchables y arcos de meta; y producimos material para los eventos (camisetas, viseras...). Durante 2023 se repartieron 100.000 bolsas de avituallamiento.

Algunos de los eventos deportivos patrocinados por se resumen en la siguiente tabla:

- LILATÓN - MARCHA PARA MUJERES 5 KM - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- BICIPATINES - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- TORNEO DE FÚTBOL INÉS DE PABLO - PAMPLONA
- TRAIL PICOS DE EUROPA - POTES (CANTABRIA)
- CAMPUS FÚTBOL INFANTIL - MAJADAHONDA, EIBAR, ATHLETIC CLUB BILBAO
- NIGHT MARATÓN BILBAO
- CARRERA NORTE- SUR MADRID
- MEDIA MARATÓN: SAN SEBASTIÁN, VITORIA-GASTEIZ
- CLÁSICA SALTO SAN SEBASTIÁN
- CARRERA SANTURCE A BILBAO

- CARRERA BILBAO-ARENAS
- CARRERA DE LAS AFICIONES MADRIDCARRERA UPV SAN SEBASTIÁN
- SAN SILVESTRE: HONDARRIBIA, SAN SEBASTIÁN, LAS ROZAS, TORRELODONES, BILBAO, GALDAKAO Y ERRETERIA
- FORTUNA (TENIS DE MESA) - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- LENGOKOAK FUTBOL TALDEA - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- MARATÓN SAN SEBASTIÁN - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- TORNEO SOLIDARIO DE GOLF A FAVOR DE LA FIBROSIS QUÍSTICA - ANDOAIN
- CARRERA DE CASCABELES POR UNA SOCIEDAD INCLUSIVA CON LA ONCE - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- BIZIKLETADA SEMANA EUROPEA DE LA MOVILIDAD SAN SEBASTIÁN
- CARRERA CONTRA EL CÁNCER AFC - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN
- “DÍA DE LOS SENDEROS DE BURDUNTZALDEA” –LASARTE-ORIA
- TORNEO IZAR LEKU DE GIMNASIA RÍTMICA - DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

En este sentido, hemos participado un año más en el Día Mundial de la Hipertensión, el 17 de mayo, junto con determinados Colegios de Enfermería, con el que tuvimos un stand de prevención e información en cada provincia donde estamos presentes. Se trata de un compromiso que está en línea con uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS 3 por la Salud y el Bienestar, contribuyendo a la prevención de una dolencia que puede mejorarse a través de hábitos y alimentación sanas.

Asimismo, hemos puesto en marcha un programa de prevención y divulgación con la asociación ActivaTT, para concienciar sobre la trombosis. En este marco, se ha realizado una campaña de captación de donativos en tienda para clientes, y además, se realizó una donación de 9.000 euros destinado a la asociación para programas de formación, promoción e investigación de esta afección. En tercer lugar, se realizó una jornada destinada a trabajadores/as del grupo en la que se les realizó un test médico con un diagnóstico y pautas para prevenir la trombosis.

Por último, en 2023 se lanzó una prueba piloto de la mano de la start up Glucovibes, destinada a mejorar la salud de consumidores a través de un programa de medición de la glucemia.

7.2.5 Banco de Alimentos

Nuestra colaboración con los Bancos de Alimentos es un compromiso en el que estamos volcados desde hace más de diez años que cumple dos grandes Objetivos de Desarrollo:

Por un lado, un apoyo a los colectivos con dificultades para acceder a la alimentación, una responsabilidad clave y fundamental, hoy día ineludible, para el sector de la alimentación. Con esta colaboración, destinamos desinteresadamente un volumen diario de productos que nos han convertido en uno de los principales donantes de alimentos de Gipuzkoa —donde están dos plantas logísticas— y 62 supermercados.

Y por otro lado, este compromiso es una actuación clave en sostenibilidad y economía circular. Impacta en la mejora de la alimentación de colectivos en riesgo de exclusión, y en el objetivo del grupo de reducir el desperdicio alimentario. Esto es posible gracias al sistema de gestión de residuos del Grupo Uvesco, un sistema transversal que implica desde el área de Logística hasta el personal de tienda y permite la recuperación de aquellos productos de alimentación, que están en condiciones de consumo óptimas, pero no se

encuentran a la venta y que se destinan a los Bancos de Alimentos, para cubrir necesidades básicas de familias desfavorecidas.

Este año, el programa “Último minuto” desarrollado en nuestros establecimientos superamara, ha sido premiado por la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Banco de Alimentos, en el marco de la Semana Europea del Desperdicio, por tratarse de una iniciativa que cumple un doble objetivo sostenible: ayudar a personas desfavorecidas en concreto a más de 20.000 familias, y reducir el desperdicio alimentario a través de la gestión del programa de caducidades. Es la tercera vez que Grupo Uvesco resulta seleccionado por la Diputación, en el año 2022 recibió un reconocimiento por el mismo programa, y en el año 2019, por la incorporación a las donaciones del producto perecedero, favoreciendo tanto el aprovechamiento como el volumen de donaciones.

Las entregas diarias de productos al Banco de Alimentos suman un total de 629 toneladas de alimentos.

Por otra parte, año tras año colaboramos en las campañas de Gran Recogida que organizan los Bancos de Alimentos a través de la cesión de los espacios de nuestros supermercados, en todas las zonas, reforzando nuestro apoyo a este colectivo. En estas campañas los consumidores realizan donativos económicos y aportaciones de producto.

En estas campañas Uvesco cede el espacio de las tiendas, la logística de la recaudación, y además, el compromiso de aportar un 7% en producto de las aportaciones de los clientes. En total, en las campañas de mayo y noviembre de 2023 se han recibido 590.170 euros y 423 toneladas aportados por la ciudadanía que se han destinado a sufragar las necesidades de los Bancos de Alimentos.

- Campaña Mayo: 212.343 euros bonos+ 180.831 kg.

Donación 7% Uvesco= 14.864 euros + 12.658 kg

- Campaña Noviembre: 377.827 euros bonos+ 242.978 kg

Donación 7% Uvesco= 26.447 euros + 17.008 kg

La suma total de aportaciones del Grupo Uvesco a los bancos de Alimentos en 2023 (aportaciones diarias + 7% aportaciones en campañas) asciende a 629. En 2022 se entregaron 566 toneladas de alimentos.

7.2.6 Principales Inversiones en aspectos sociales con la comunidad.

	Detalle aportaciones económicas (€)			
	Eventos culturales y deportivos	Asociaciones y Colectivos	Familias Numerosas	Total
2023	951.233 €	751.411 €	1.538.481 €	3.241.125 €
2022	1.109.345 €	812.453 €	1.590.699 €	3.512.498 €

Dentro de los eventos culturales y deportivos se entienden todos aquellos patrocinios de carreras, fiestas populares, conciertos, etc. en los que Uvesco participa. En las donaciones a las asociaciones y colectivos, por el contrario, se entienden las donaciones a las diferentes ONG y asociaciones sin ánimo de lucro (Cruz Roja, ActivaTT, AECC, descuentos para celiacos, etc.) con las que Uvesco colabora. Por último, dentro del apartado de familias numerosas se entiende el descuento del 5% que se hace en todas las compras a este colectivo.

	Valor Distribuido (Millones €)					
	Salarios y beneficios sociales	Proveedores Locales	Inversión en la comunidad	Proyectos de expansión I+D	Pagos por Impuesto sobre Beneficios	Pagos a la administración
2023	205,4	248	3,3	36,5	1,2	105,0
2022	192,5	243	3,5	35,2	2,1	106,2

El beneficio antes de impuestos del Grupo Uvesco del ejercicio 2023 ascendió a -5.179 miles de euros (-12.102 miles de euros en el ejercicio 2022).

El importe concedido por las administraciones públicas al Grupo Uvesco en concepto de subvenciones en 2023 ha ascendido a 974 miles de euros (709 miles de euros en el ejercicio 2022).

7.3 Nuestro compromiso con clientes y Consumidores: La responsabilidad en la Alimentación

La calidad en la alimentación y la concienciación del consumidor por realizar una compra inteligente y cuidar su salud, más allá de saciar el hambre, encajan a la perfección con los valores de Grupo Uvesco. Por ello, la principal responsabilidad de la empresa, que nace de su compromiso por la calidad, es trabajar por la alimentación de calidad. Satisfacer plenamente las necesidades de alimentación del consumidor, con todas las garantías, se consigue, a través de las siguientes acciones:

- Al facilitar la capacidad de elección de los clientes, a través de la variedad del surtido, primeras marcas y ofertas a medida.
- Al garantizar el cumplimiento de los controles de calidad y garantía de los productos.
- Al informar y comunicar de las propiedades nutricionales y de los beneficios, para la salud, de los productos disponibles en sus establecimientos.
- Al dedicar espacios y lineales, en exclusiva, a la exposición y venta de productos saludables.
- Al apostar por la especialización del producto fresco, con mostradores atendidos.

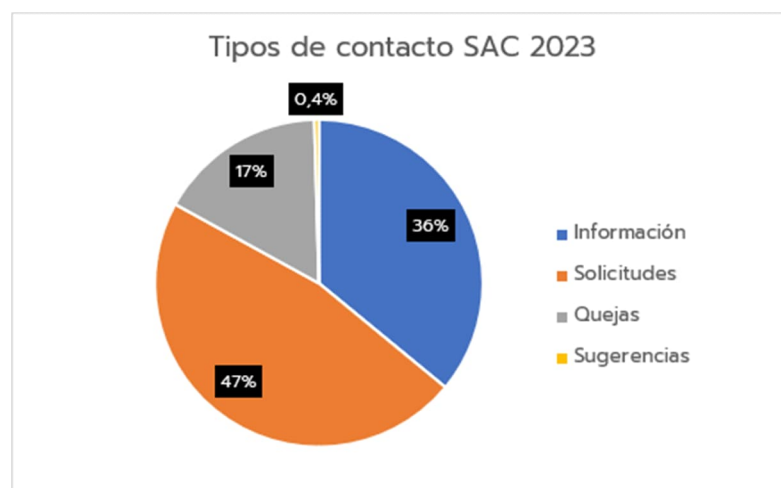
Además, la comunicación con los clientes juega un papel vital en la labor de Uvesco, ya que permite conocer de primera mano cuáles son las necesidades y las inquietudes de los consumidores.

El Grupo Uvesco tiene tres canales principales de comunicación: telefónico, a través de WhatsApp y en la página web (www.bmsupermercados.es). Mediante estos canales se

recogen peticiones de información, solicitudes, quejas, y sugerencias.

Periodo	Llamadas	WhatsApp	Web
2023	54.649	28.687	3.282

El reparto del total de los contactos se resume en el siguiente gráfico:



Del mismo modo, durante la pandemia se estableció el servicio TeleBM, que permitía a las personas mayores hacer su compra por teléfono. Este servicio se ha mantenido para facilitar y ayudar a un colectivo con dificultades para acceder a la compra, y en 2023 atendió 3.658 llamadas, lo que provocó 2.136 pedidos de compra.

En el ejercicio 2023, no se ha registrado ningún incumplimiento de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los productos/servicios.

7.3.1 Programa ELIGE CUIDARTE

Con la idea de acercar la alimentación de calidad y fomentar el consumo responsable, Grupo Uvesco desarrolla un programa que engloba acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas y promover valores saludables. A través de este programa, y en colaboración con una Doctora en Medicina y Nutrición, se desarrolla una labor de información, sobre las propiedades nutricionales y beneficiosas de los alimentos, que redundará en la mejora del conocimiento del consumidor, aumenta su capacidad de elección y fomenta el consumo sostenible y saludable, así como una cultura de salud y bienestar en la sociedad.

Este programa tiene actividad de divulgación en colegios, para promover la alimentación saludable entre escolares, en el que han participado en 2023 20 colegios, con el reparto de 5.000 meriendas saludables, y visitas de 900 alumnos a supermercados BM, para conocer el ciclo de alimentos frescos.

A través de super amara, los clientes tienen a su disposición un servicio de consultoría en alimentación y salud. En él, también con el apoyo de una Doctora en Nutrición, se ofrece información nutricional, sobre alergias e intolerancias alimentarias y sobre preferencias de consumo.

7.3.2 Familias y Productos para personas con necesidades específicas o con alergias (gluten, lactosa...)

La colaboración en la mejora de la calidad de vida de las personas también implica un compromiso con aquellos hogares que tienen un gasto elevado en alimentación, como es el caso de familias numerosas y personas con intolerancia al gluten. En ambos casos, desde hace ya más de diez años, Grupo Uvesco desarrolla un programa con un descuento especial del 5% en todas las compras que realizan en sus supermercados, lo que supone un ahorro importante en su cesta de la compra y en la economía familiar. En 2023, un total de 16.969 familias numerosas adheridas a este programa de descuentos consiguió un ahorro total de 1,3 millones de €.

Por su parte, el programa de ahorro que beneficia a las personas intolerantes al gluten se realiza a través del acuerdo alcanzado con las Asociaciones de Celíacos, vigente en todos los supermercados del Grupo Uvesco y del que forman parte un total de 3.143 personas. En este caso, no solo se apoya la economía de un sector con un gasto mayor, por el consumo de productos específicos para intolerantes al gluten, sino que, además, se favorece a un colectivo con dificultades para disponer de un surtido a su medida en el mercado, ya que, a pesar de tener cada vez más reconocimiento, el surtido sigue siendo menor que en el de otras referencias.

Asimismo, en el marco del compromiso de Grupo Uvesco por un surtido beneficioso para la salud, se ha desarrollado una sección de producto saludable, dirigida a todo tipo de intolerancias y a completar la alimentación de colectivos minoritarios. Además, el descuento aplicado a las compras de estos colectivos se extiende a toda su compra, con lo que se benefician del acceso al consumo de otros productos, como frutas y hortalizas, que, aunque no son específicas sin gluten, pueden incluirlas en su alimentación.

7.3.3 Revista Muy BM

Se trata de una publicación que pone de relieve los valores de la alimentación de calidad, a través de recetas, productos de calidad y consejos, relacionados con hábitos de consumo saludables. Se imprimen 136.000 ejemplares, que se distribuyen entre los clientes de los supermercados. Esta publicación se ha convertido en una herramienta muy eficaz para promover los valores diferenciales de BM Supermercados.

8. Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

Grupo Uvesco, consciente del impacto de su actividad en el entorno, ha realizado una reflexión interna que le ha llevado a desarrollar su Estrategia de Sostenibilidad. Para ello, se ha basado en su compromiso con el entorno, tomando como referencia el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), definidos por las Naciones Unidas en su Agenda 2030.

Este marco se compone de diecisiete objetivos que persiguen erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Cada objetivo tiene metas específicas, que deben alcanzarse para 2030.



Grupo Uvesco puede aportar algo a cada uno de estos retos, sin embargo, se han detectado nueve ODS donde la entidad puede marcar una diferencia mayor y que estructuran el compromiso del grupo. Un compromiso necesario para que, de la mano de administraciones públicas y entidades sociales, se pueda construir una sociedad más sostenible y justa.

La responsabilidad de aportar a estos objetivos y de cumplir la estrategia de sostenibilidad es transversal a todo el Grupo, pero cobra especial relevancia en el comité de Responsabilidad Social Corporativa de Uvesco. En este comité están representados los diferentes departamentos de Uvesco, y se debaten los diferentes temas relacionados con la RSC dentro del grupo, al mismo tiempo que se coordinan las diferentes acciones que conllevan la implicación de varios departamentos y se hace seguimiento de las líneas abiertas. Este comité se reúne de manera bimestral y está presidido por la directora financiera de Uvesco.

En el marco del desarrollo de la Estrategia de Sostenibilidad de UVECO, los aspectos identificados como materiales para Uvesco se correlacionan con los siguientes ODSs



Fig. 3 Correlación entre los aspectos materiales del grupo Uvesco y los ODS

Las acciones que se han identificado que contribuyen a alcanzar las metas fijadas para cada uno de los ODS son los siguientes:



ODS 1: FIN DE LA POBREZA

- Donación a bancos de alimentos
- Proyectos piloto de donación directamente desde tienda con Oreka y Phenix
- Donativos a ONGs: Lagael, ActivaTT...
- Colaboración con campañas de sensibilización de ONGs: Cáritas...
- Ahorro para familias numerosas



ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

- Ahorro para personas celiacas
- Servicio de atención telefónico para personas mayores
- Beneficios sociales a empleado/as
- Aportación económica a la lucha contra el cáncer a través de AECC
- Programa “Elige Cuidarte” para el cuidado de la alimentación
- Lanzamiento del “Proyecto Solidario Uvesco”



ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

- Programas de conciliación e igualdad de género
- Certificados profesionales
- Promoción interna para empleado/as
- Fomento de puestos de encargadas



ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

- 100% del consumo eléctrico procedente de energías renovables
- Inversión anual en medidas de eficiencia energética en tiendas y oficinas



ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Impulso a la compra local y apoyo en su desarrollo
- Fomento de relaciones a largo plazo con proveedores/as y franquiciado/as
- Inversiones I+D+i
- Descuento para empleados/as.
- Digitalización del programa de fidelización



ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

- Implicación con causas locales y solidarias.
- Convenios con el sector primario local.
- Acuerdos con colectivos culturales y deportivos.
- Apoyo a actividades deportivas y culturales.
- Puntos de recarga para vehículos eléctricos en los supermercados.



ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

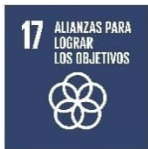
- Definición de la estrategia y la política de sostenibilidad del grupo
- Iniciativa transversal para detectar y prevenir el desperdicio alimentario
- Aplicación del programa Too Good To Go en todas las tiendas BM del Grupo

- Proyecto “Último minuto” en las tiendas de Super Amara para donación de excedentes alimentarios
- Uso de envases, bolsas y botellas de plástico reciclado
- Certificación Welfair/Bienestar Animal
- Adhesión al Compromiso Europeo del Pollo (ECC European Chicken Commitment)
- Certificado Residuo Cero de AENOR en las plantas logísticas de Irún
- Opción de ticket digital, con el objetivo de reducir papel



ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

- Reducción de la huella de carbono del 48% en el periodo 2018-2022
- 28% de reparto a domicilio realizado de manera sostenible (a pie o vehículo eléctrico).
- Compensación parcial de la huella de carbono con el Fondo Voluntario de Carbono de Gipuzkoa
- Optimización de rutas logísticas y conducción eficiente.



ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Participación en proyectos colaborativos con diferentes clústeres y administraciones
- Participación en el proyecto *Misión alimentación saludable y sostenible* de la diputación de Gipuzkoa
- Participación en diferentes clústeres y foros colaborativos: AECOC, Basque Ecodesign Center, Cluster de Reciclaje de Gipuzkoa, ASEDAS, Basque Food Cluster, Cluster de Logística, etc.

Anexo. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	GRI 2-1 Detalles organizacionales	2. Modelo de Negocio	
	Entorno empresarial	GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		
	Organización y estructura	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	Mercados en los que opera	GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición		
	Objetivos y estrategias	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución			
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4. Gestión del riesgo	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4. Gestión del riesgo	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.1 Identificación de impactos	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades		
	Recursos dedicados a la			

	prevención de riesgos ambientales	derivados del cambio climático (Criterio contable)		
	Aplicación del principio deprecaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2 Contaminación y usos sostenible de los recursos	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	5.4 Economía y Gestión de residuos	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4 Economía y Gestión de residuos	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	5.2 Contaminación y usos sostenible de los recursos 5.3 Transporte sostenible	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.2 Contaminación y usos sostenible de los recursos 5.3 Transporte sostenible	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2 Contaminación y usos sostenible de los recursos	

	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.2 Contaminación y usos sostenible de los recursos	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5 Protección a la biodiversidad	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	6.1 Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	6.1 Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	6.1 Empleo	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.1 Empleo	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres) / Sal. Medio Hombres	6.1 Empleo	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	6.1 Empleo	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		6.1 Empleo	
	Remuneración media de los directivos por sexo		6.1 Empleo	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1 Empleo	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	6.1 Empleo	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2 Organización del Trabajo	

	Número de horas deabsentismo	Marco interno: tasa de absentismo	6.2 Organización del Trabajo	
	Medidas destinadas a facilitarel disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2 Organización del Trabajo	
	Condiciones de salud yseguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.3 Salud y Seguridad	
Salud y seguridad	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas(excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	6.3 Salud y Seguridad	
	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Porcentaje de empleadoscubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	6.4 Relaciones Sociales	
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de lostrabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	6.4 Relaciones Sociales	
	Políticas implementadas en elcampo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	6.5 Formación y Promoción Interna	
Formación	Cantidad total de horas deformación por categorías profesionales.	Marco interno		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.7 Igualdad de género	

Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7. Respeto de los Derechos Humanos y Lucha contra la corrupción y el soborno 7.1 Respeto a los Derechos Humanos	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7. Respeto de los Derechos Humanos y Lucha contra la corrupción y el soborno 7.1 Respeto a los Derechos Humanos	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	7. Respeto de los Derechos Humanos y Lucha contra la corrupción y el soborno 7.1 Respeto a los Derechos Humanos	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	7. Respeto de los Derechos Humanos y Lucha contra la corrupción y el soborno 7.1 Respeto a los Derechos Humanos	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7.2 Lucha contra la corrupción y el soborno	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7.2 Lucha contra la corrupción y el soborno	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	8.4 Principales indicadores de las políticas de desarrollo sostenible, gestión de proveedores e impacto económico y social	

Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo Sostenible y Gestión de Proveedores
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo Sostenible y Gestión de Proveedores
	Relaciones mantenidas con los actores de las	GRI 3-3 Gestión de los	8.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo

	comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	temas materiales	Sostenible y Gestión de Proveedores	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	8.4 Principales indicadores de las políticas de desarrollo sostenible, gestión de proveedores e impacto económico y social	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo Sostenible y Gestión de Proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8.2 Consumidores la responsabilidad en la Alimentación	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	8.3 Principales indicadores de las políticas de desarrollo sostenible, gestión de proveedores e impacto económico y social	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		