



[EINF GRUPO UVESCO]

2024

Informe de estado de información
no financiera

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

GRUPO UVESCO

EJERCICIO 2024

1.	Introducción	
2.	El Grupo UVESCO.....	5
3.	Gestión del riesgo	9
4.	La Estrategia de sostenibilidad de Uvesco	13
5.	Gestión medioambiental.....	21
6.	Empleo y sociedad	33
7.	Nuestro papel en la sociedad.....	71

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 el desempeño en esas materias a lo largo del año fiscal 2024. 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 los 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
- HIPER COSTA ESMERALDA, S.L.
- SUPERMERCADOS ERCORECA, S.A.U.
- OÑADIS, S.L.
- SUPERMERCADOS SUPERHIBER, S.L.

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 2024.

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 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, Navarra, Cantabria, La Rioja, Madrid, Ávila y Guadalajara.

Su plan de expansión está basado en la inversión en aperturas de supermercados 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 303 supermercados bajo las enseñas “BM Supermercados” y “super amara” y un establecimiento en formato Cash & Carry. Esta cifra incluye la adquisición de la cadena Supermercados Superhiber en Madrid en mayo de 2024, con 31 establecimientos, y la apertura en este ejercicio de 4 nuevos supermercados.

Con todo ello, la superficie comercial explotada es de 240.319 m², cuyo detalle por provincia es el siguiente:

Provincia	Establecimientos	Superficie m ²
Álava	10	9.607
Ávila	2	1.374
Cantabria	26	18.084
Guadalajara	1	716
Gipuzkoa	57	41.760
La Rioja	6	6.210
Madrid	76	70.844
Navarra	25	24.260
Bizkaia	100	67.464
Total	303	240.319

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 franquicia de BM Supermercados (“BM Shop”), que Grupo Uvesco puso en marcha en 2017, sigue ampliando su red de franquiciados, los cuales muestran una gran implicación con el Grupo y un alto nivel de satisfacción en sus negocios. Mediante esta fórmula se ofrece la posibilidad de 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 2024 el Grupo contaba 33 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/las trabajadores/as, el tratamiento logístico de los productos y la presentación del punto de venta, hasta la relación establecida con el/la 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/la 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: mejor 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 nos 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, se presenta el volumen de pagos satisfechos en concepto de impuestos y aportaciones a las diferentes administraciones en 2024:

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 a Seg. Social
19,4	26,7	11,0	2,5	1,0	60,1
					123,7

3. Gestión del riesgo

Grupo Uvesco realiza un seguimiento permanente de los riesgos más significativos y se ha marcado como objetivo estratégico desarrollar un Modelo de Gestión de Riesgos que permita su identificación, evaluación, priorización, gestión y supervisión continua 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 la empresa se encuentra en 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 de interés.

Además de los riesgos financieros detallados anteriormente, la implantación de un sistema de mejora continua 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 en la definición de planes de acción en base a estos 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, las cuestiones medioambientales, de salud y seguridad, de recursos humanos y las 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/las 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, Grupo Uvesco revisa y ajusta continuamente su modelo comercial para satisfacer las nuevas demandas de los/las clientes, así como 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 los supermercados con el equipo de aprovisionamiento (centrales de compras), permite captar los cambios en los hábitos de consumo de los/las 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 los productos y operaciones puede impactar significativamente en la reputación del Grupo y podría poner en peligro la continuidad del negocio.

El Grupo tiene establecidas políticas de Sostenibilidad 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 y/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 dificulta o 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 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/las empleados/as clave.

4. La Estrategia de sostenibilidad de Uvesco

La sostenibilidad es uno de los pilares fundamentales de Uvesco. En ese contexto, en 2023 Uvesco desarrolló su estrategia de sostenibilidad, en la que se establecieron las metas que la organización quiere alcanzar durante los próximos años, definiendo los horizontes 2025 y 2030. Esta estrategia establece objetivos de todos los ámbitos de la sostenibilidad, cubriendo los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

4.1 Análisis de materialidad

La estrategia se basa en un análisis de materialidad que permite conocer cuáles son los temas más relevantes para la organización. Se examinan cómo Uvesco afecta en el entorno, así como cuál es el efecto que el entorno tiene en la empresa.

Los grupos de interés más importantes para Uvesco son los/las clientes, plantilla, proveedores y dirección. La siguiente tabla resume las encuestas realizadas a estos grupos:

Grupo de interés	Clientes	Plantilla	Proveedores	Dirección
Nº encuestas	236	336	9	10

Los resultados se complementan con informes externos sobre diferentes áreas que afectan a la actividad de Uvesco y la significatividad financiera se analiza a través del estándar SASB, reconocido a nivel internacional por servir ampliamente como análisis de riesgo ESG para inversores.

Del mismo modo, el análisis incluye las posibles afecciones legislativas y normativas en la organización. A nivel europeo, la estrategia Green Deal o Pacto Verde ha marcado las directrices en las que la Unión Europea avanzará durante los siguientes años, con el objetivo de ser una sociedad climáticamente neutra en 2050. Estas ambiciones europeas se han trasladado a leyes a nivel estatal y local, siendo las principales:

- 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
- Ley de Cambio Climático de Euskadi
- Anteproyecto de Ley de Prevención de las Pérdidas y el Desperdicio Alimentario
- Anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible
- 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), con su correspondiente trasposición española (a cierre de este informe, en fase de anteproyecto de ley).

Debido a la alta sensibilidad de Uvesco a las variaciones en las tendencias de los consumidores, se han considerado 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.

El siguiente gráfico sintetiza los diferentes aspectos tenidos en cuenta. El eje X es la importancia para la estrategia de Uvesco y el eje Y es la importancia para los grupos de interés. Se concluye 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

A fecha de cierre de este informe Uvesco se encuentra en proceso de elaboración del siguiente análisis de doble materialidad ajustado a los requisitos establecidos por la normativa europea de reporte CSRD.

4.2 Estrategia y Plan de Acción de Sostenibilidad

Del análisis de materialidad emana la Estrategia de Sostenibilidad y el Plan de Acción para el período 2024-2030, con objetivos concretos a alcanzar en ese horizonte temporal. La 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:** En este eje se definen las 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 como en dar una segunda vida a todos los excedentes que se puedan generar.

- *Hacia la neutralidad climática:* Las acciones 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 está implantado en Uvesco, se establece el compromiso de compensar aquellas emisiones de difícil minimización a través de proyectos locales de manera anual.
- *Productos sostenibles:* El principal objetivo de este eje 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 que se extienda más allá. Del mismo modo, se han definido 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, por la cual se reduzcan cantidades de componentes nocivos (grasa, sal, etc.) en la marca propia de BM.
- *Bienestar, igualdad y diversidad:* Bloque de carácter social y dedicado al bienestar de los/las empleados/as, en el que se establecen medidas de formación, igualdad, diversidad y bienestar.
- *Implicación con el entorno:* Medidas que promueven que Uvesco sea un agente involucrado 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 específico, 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 la Estrategia se recogen en un Plan de Acción en el que se establecen los/las responsables y 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.

Finalmente la Estrategia se transpone en un Plan de Formación (la involucración y sensibilización de todos los/las profesionales de Uvesco es necesaria para la consecución de los objetivos.) y el mecanismo de Revisión por la Dirección, para asegurar es validada desde el mayor nivel jerárquico en la organización

4.3 Certificación Estrategia 100% Circular AENOR

Como consecuencia de la formulación de esta estrategia, Grupo Uvesco ha sido la primera empresa de distribución en España en obtener el certificado Estrategia 100% Circular de AENOR, siendo la primera empresa de distribución en España en conseguirlo.

El proceso de elaboración y seguimiento de la estrategia son auditados anualmente, de manera que se revisa que los objetivos planteados y los indicadores para su monitorización son coherentes, además de medir el nivel de avance global. De ese modo, un tercero independiente confirma que Uvesco avanza por el camino correcto y cumpliendo sus metas ambientales y sociales. En 2024, Uvesco renovó por segundo año este certificado.



Ilustración 1: sello Estrategia 100% Circular de AENOR

4.4 Políticas

En paralelo a la elaboración de la estrategia, Uvesco ha ido trabajando en la definición de políticas que marquen las líneas que la organización quiere seguir en el desempeño de su actividad.

Uvesco cuenta actualmente con políticas de [sostenibilidad](#), [compras sostenibles](#) y de [seguridad de la información](#). Todas ellas se encuentran disponibles en la web corporativa, accesibles a todas las personas y grupos de interés que deseen consultarlas.

4.5 La colaboración: clave en la estrategia de Uvesco

La consecución de los 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 se ha renovado el compromiso durante el 2024, 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 cuenta con las 18 mayores empresas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En 2024 Uvesco ha desarrollado dos proyectos dentro de este foro: el cálculo del consumo de agua y la priorización de los proveedores a los que solicitar información de sostenibilidad. Además, ha participado en varios grupos de trabajo junto con el resto de las organizaciones. En este ejercicio los grupos de trabajo han desarrollado los riesgos asociados al cambio climático, tanto físicos como transicionales, y la sistematización de la información ambiental.

Adicionalmente, Uvesco participa activamente en varios foros relacionados con la sostenibilidad. Entre otros, es miembro del comité de sostenibilidad de AECOC, del Grupo de Trabajo de sostenibilidad de ASEDAS, participa en varios proyectos del Basque Food Cluster y es miembro del Cluster de Reciclaje de Gipuzkoa (GK Recycling).

4.6 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

Toda esta estrategia de sostenibilidad tiene su reflejo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, 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. Por este motivo la estrategia de Uvesco ha sido formulada con este mismo límite temporal, para avanzar acorde con la Agenda 2030.



Ilustración 2: los 17 objetivos de desarrollo sostenible

El análisis de materialidad mencionado previamente, donde se identifican las áreas más relevantes para el Grupo, tiene su traslación a los ODS, de manera que se puede identificar qué objetivos son los más relevantes para Uvesco.



Ilustración 3: Traslación del análisis de materialidad a los ODS

Los ODS más relevantes y prioritarios para Uvesco son el 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), el 5 (Igualdad de Género), el 12 (Producción y Consumo Responsable), y como adjuntos a este último, el 14 (Vida Submarina) y el 15 (Ecosistemas Terrestres).

A continuación, se enumeran acciones que Uvesco realiza y que tienen impacto en más objetivos:



ODS 1: FIN DE LA POBREZA

- Donación a bancos de alimentos
- Proyectos de donación directamente desde supermercado con Oreka y Phenix en BM, y a través del programa Último Minuto en Super Amara
- Donativos a ONGs
- Colaboración con campañas de sensibilización de ONGs: Cáritas, Dana...
- 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
- Campaña sensibilización para la lucha contra el cáncer a través de AECC
- “Proyecto Solidario Uvesco” para empleados



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 supermercados 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 todos los supermercados BM del Grupo
- Uso de envases, bolsas y botellas de plástico reciclado
- Certificación Welfair/Bienestar Animal
- Opción de ticket digital, con el objetivo de reducir papel



ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

- Reducción de la huella de carbono del 56% en el periodo 2019-2023
- 20% 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
- Consecución del triple sello “Calculo, Reduzco, Compenso” del MITECO



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 diferentes clústeres y foros colaborativos: AECOC, Basque Ecodesign Center, Cluster de Reciclaje de Gipuzkoa, ASEDAS, Basque Food Cluster, Cluster de Logística, etc.

La consecución de estos objetivos es responsabilidad transversal de todo el Grupo, pero cobra especial relevancia en el comité de Responsabilidad Social Corporativa. 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 (CFO) de Uvesco.

5 Gestión medioambiental

Uno de los grandes retos actuales del gran consumo consiste en reducir al máximo el impacto que su actividad genera en el entorno, desarrollando una gestión comercial que sea sostenible y respetuosa con el medio ambiente.

En el anterior apartado, a través del análisis de materialidad, se ha visto qué temas son los más relevantes para la organización, en los que se incluían varios asuntos ambientales. Sin embargo, en esta sección se hace un análisis de los impactos ambientales más minucioso, proporcionando diferentes métricas ambientales y detallando el trabajo que se hace para minimizarlos. Asimismo, se indican los objetivos que la empresa se ha propuesto alcanzar en los diferentes aspectos ambientales.

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

5.1 Identificación de impactos

Para poder reducir el impacto que la actividad de Uvesco 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 al supermercado, y en el caso de servicio a domicilio, de los supermercados 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 sus múltiples puntos de venta, consume una gran cantidad de energía, tanto en centrales como en los supermercados. Además de implantar medidas de eficiencia energética, el 100% del consumo de energía eléctrica procede de fuentes renovables.
- Generación de residuos: Tanto en centrales como en supermercados 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 los supermercados de Uvesco están sobre suelo urbano este impacto es poco significativo.

Grupo Uvesco se encuentra en proceso de expansión, pero no se espera que de dicho crecimiento puedan derivar nuevos tipos de impacto. Es más, dado que los impactos están identificados y se trabaja en ellos, lo previsible es que la ratio de impacto por unidad producida vaya reduciéndose en el futuro.

Además de los impactos que desde Uvesco se pueden causar en el entorno, es igualmente importante detectar y trabajar en los impactos que los cambios en el medio ambiente pueden tener sobre la propia actividad, ya que pueden llegar a ser muy significativos, en

especial los relacionados con el cambio climático. Existen dos tipos de impacto:

- ☐ Impactos directos: son aquellos que el cambio climático puede tener directamente sobre supermercados 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. Por ejemplo, variaciones climáticas que puedan 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 2024 y 2023 no se ha recibido ninguna multa ni sanción significativa por cuestiones relacionadas con el medio ambiente.

5.2 Desempeño Ambiental: Contaminación y uso de los recursos

5.2.1 Consumo y eficiencia energética

En 2024 se ha mantenido que el 100% de la energía eléctrica que consume Uvesco es de origen renovable. Esto es debido a un acuerdo de PPA (Power Purchase Agreement) firmado en 2018 y que fue pionero en España, el base al 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). Uvesco fue la primera empresa de distribución en adoptar este compromiso en España, en virtud de lo cual se ha evitado la emisión de más de 28.300 toneladas de CO₂ durante el 2024², avanzando de esta manera en el compromiso de descarbonización de la economía.

Las siguientes tablas resumen el consumo energético de Uvesco:

Concepto	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Energía eléctrica consumida	95,94 GWh	105,061 GWh	117,569 GWh
Emisiones evitadas	25.903 toneladas CO ₂	28.366 toneladas CO ₂	28.334 toneladas CO ₂

	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Consumo gas (m ³)	72.426	64.999	69.462

Otra de las estrategias que implementa Grupo Uvesco en materia de sostenibilidad se apoya

² Este dato se ha obtenido del consumo energético total Uvesco multiplicado por el factor de emisión de la distribuidora sin GPO para 2023, ya que a fecha de cierre del informe los datos de 2024 todavía no están disponibles. De igual manera, todos los factores de emisión que se usan en todo el documento son los de 2023.

en la renovación y mantenimiento de sus puntos de venta. Se implantan tecnologías que optimicen los recursos, con el objetivo de que sean supermercados cien por cien eficientes en el consumo de energía. Estas inversiones afectan al plan de reformas y mantenimiento de supermercados.

En los últimos ejercicios estas actuaciones han estado centradas en los equipos de frío y en la iluminación. La acción principal en cuanto a mobiliario de frío es la introducción de puertas en frigoríficos y congeladores para evitar el escape de energía y mejorar la climatización en supermercado. En cuanto a las luminarias, las intervenciones consisten en introducir bombillas y fluorescentes LED de bajo consumo. Las inversiones en este apartado disminuyen gradualmente puesto que prácticamente todos los supermercados del Grupo cuentan con iluminación LED.

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	Año 2024
Iluminación	36.586 €	8.482,53 €	8.548,46 €
Mobiliario de frío	224.244 €	132.478,55 €	148.362,17 €
TOTAL	260. 830 €	140.961,08 €	156.910,63 €
Ahorro energético Kwh/año	353.140 kwh	101.799,6 kwh	115.588,41 kwh
Ahorro energético tn CO ₂ /año	81,93 tn CO ₂	27,48 tn CO ₂	27,86 tn CO ₂

5.2.2 Consumo de agua

Uvesco, por su actividad comercial, no requiere un consumo intensivo de agua. Sin embargo, dada la importancia de este recurso natural, se realizan esfuerzos para conocer y optimizar el consumo del agua.

Respecto al origen, el Grupo se abastece al 100% de las redes de agua municipales. De igual manera, la gestión de las aguas residuales se realiza a través de las redes de saneamiento municipales de las diferentes zonas en las que se opera.

Calcular el consumo de agua a nivel de grupo ha supuesto tradicionalmente un reto para Uvesco, ya que, si bien ninguno de los centros son consumidores intensivos de agua, la multitud de establecimientos hace que la recopilación de datos sea complicada.

Por eso mismo, durante el 2024 se ha desarrollado una línea de trabajo junto con el Basque Ecodesign Center, cuyo objetivo ha sido conocer con el mayor grado de exactitud posible el consumo de agua. Para ello, se han dividido los supermercados en diferentes tipologías y se ha tomado un muestreo desde el cual extrapolar el consumo total.

La evolución del consumo de agua de Uvesco se resume en la siguiente tabla:

	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Consumo de agua (m ³)	275.093 m ³	230.390,95 m ³	209.020 m ³

El descenso en el cálculo puede deberse debido a la nueva metodología de cálculo, aunque es cierto que en 2024 se han realizado varias acciones que han conllevado un descenso del consumo. Entre ellas, destaca el cierre de la sección de patata en el almacén de Bidaurre, que consumía cantidades de agua considerables.

Por otro lado, además de conocer en mejor medida el consumo, se han realizado diversos proyectos para intentar optimizar el uso del agua.

Durante 2023 se llevó a cabo un plan de medición del uso de agua en la central de Bidaurre, 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, la empresa se plantea la implementación de un sistema de monitorización del consumo, con el objetivo de poder hacer uso de contadores con telemedida en los supermercados, que permitiera conocer el consumo del agua y detectar posibles desviaciones. Sin embargo, la tecnología de este ámbito todavía no es madura, pero no se descarta implementar este sistema en el medio plazo.

5.2.3 Emisiones Atmosféricas

El Grupo Uvesco no dispone de instalaciones de combustión ni en las plataformas logísticas ni en los supermercados, 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 de supermercados cuentan con sistemas frigoríficos que funcionan con CO₂ inocuo al ozono. En supermercados de apertura menos reciente sí que existen gases refrigerantes fluorados, para los cuales que se realizan dos revisiones de fugas al año, una revisión 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

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-supermercado y supermercado-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-supermercado, 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 técnico-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 la plataforma central de Irún. El consumo de combustible realizado por la flota se resume en la siguiente tabla:

Central	Consumo (litros) 2022	Consumo (litros) 2023	Consumo (litros) 2024
Unialco	687.344,30	537.645,97	606.050,85
VES	913.920,65	1.027.744,68	1.035.278,98
Capilar Madrid	193.929,89	225.004,17	324.697,09
Arrastres Madrid	262.822,56	43.095,32	21.497,35
TOTAL	2.058.017,40	1.833.490,14	1.987.518,27

El último bloque del transporte corresponde al relativo a los supermercados-domicilios de los/las clientes. En este aspecto, Uvesco cuenta con una ventaja derivada de su modelo, basado en los supermercados de cercanía. Esta proximidad con el/la 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, incluso que varias entregas se puedan hacer a pie. El reparto medio a domicilio es de 2,22 km desde el supermercado a la casa del/la cliente.

No obstante, la cada vez mayor expansión en la zona de Madrid hace que estas distancias cada vez sean más grandes, y por lo tanto, que el porcentaje de entregas que se pueden hacer a pie sean menores. Esto se suma a la falta de cargadores para vehículos eléctricos en muchas zonas.

Todos estos factores han hecho que en el 2024 el porcentaje de reparto a domicilio sostenible (furgoneta eléctrica o a pie) se haya reducido en comparación con los años anteriores:

	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Porcentaje transporte sostenible	28 %	27,8 %	19,6 %

Sin embargo, durante este 2024 se ha dado un paso importante para mejorar la sostenibilidad del transporte a domicilio, a través de la medición de la huella de carbono de este sector. 2024 es el primer año del que se tienen datos completos, en el cual la huella ha sido de **286,424** toneladas de CO₂.

El modelo de cercanía permite que la mayoría de los/las clientes de Uvesco 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% de los supermercados de Uvesco no cuenta con parking. En aquéllos que sí cuentan con aparcamiento, se están incorporando progresivamente 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 45,17% desde el 2018, primer año de medición.

La huella de carbono se calcula siguiendo la metodología establecida por la certificación Lean&Green, de AECOC. Para el Alcance 1, se tienen en cuenta la totalidad del transporte de las plataformas logísticas a los supermercados y el consumo de gas, y en el Alcance 2, el consumo de energía eléctrica de las centrales. Debido a que 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	2023	2024
Alcance 1	Transporte	5.146.012 kg CO ₂	4.658.011 kg CO ₂	5.064.653 kg CO ₂
	Consumo de gas	115.762 kg CO ₂	137.934 kg CO ₂	216.646 kg CO ₂
Alcance 2	Consumo eléctrico	0 kg CO ₂	0 kg CO ₂	0 kg CO ₂
Total (kg eq. CO₂)		5.261.774 kg CO₂	4.795.945 kg CO₂	5.281.299 kg CO₂

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

	2022	2023	2024
Kg. CO ₂ total	5.261.774 kg CO ₂	4.778.335 kg CO ₂	5.281.299 kg CO ₂
Palés	1.068.208	1.019.724	1.045.392
Kg. CO₂/Palé	4,93	4,68	5,05

Durante 2024 el indicador ha subido debido a que se han tenido que incorporar nuevos camiones a causa de las nuevas aperturas de supermercados y a la adquisición de Supermercados Superhiber. Esto ha hecho que el índice de número de palés movidos por camión haya descendido, con el consiguiente aumento de la huella.

Grupo Uvesco por el momento no calcula el Alcance 3 de su huella de carbono, si bien es una medición que tiene previsto abordar durante el 2025. Durante el 2023 se realizó, de la mano del Basque Ecodesing Center, un proyecto de *screening* del Alcance 3, en el que se establecieron según el GHG Protocol cuáles serían las categorías relevantes para Uvesco tanto por sector como por accesibilidad de la información.

En la Estrategia de Sostenibilidad Uvesco fijó sus objetivos de descarbonización, poniendo de manifiesto su ambición de ser una organización climáticamente neutra para 2050. Se establecieron asimismo objetivos intermedios para 2025 y 2030. Como Uvesco ya ha reducido un 45% sus emisiones respecto al año base, se confirma que avanza adecuadamente en la consecución de sus objetivos.

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

Por otro lado, en 2022 Uvesco marcó un hito importante en su compromiso con la descarbonización, ya que por primera vez compensó parcialmente sus emisiones, acción que se ha mantenido durante los siguientes años. Esta compensación se realiza a través del Fondo Voluntario de Carbono de Gipuzkoa, promovido por Naturklima (Fundación de Cambio Climático de Gipuzkoa). La compensación conlleva como valor añadido el que las acciones de absorción de carbono se llevan a cabo en Gipuzkoa, por lo que la reparación se hace en el mismo lugar donde se genera el impacto. Este hecho se alinea de manera directa con la filosofía de Uvesco de involucrarse en la comunidad local, tanto a nivel social como ambiental.

En 2024 Uvesco ha superado las 571 toneladas compensadas, más que en ningún año anterior.

Gracias a todos esos esfuerzos, Uvesco ha obtenido el triple sello “Calculo, Reduzco, Compenso” otorgado por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico:



Ilustración 4 4: triple sello Calculo, Reduzco y compenso del MITECO

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 que se genera.

El primer paso en la gestión de residuos ha de ser la prevención. Uvesco lleva años trabajando con cajas reutilizables en su logística y funciona mediante un *pool* de palés para la reutilización de los mismos.

5.3.1 Desperdicio alimentario

Como empresa de distribución alimentaria, el desperdicio alimentario es un tema particularmente relevante para Uvesco. Por eso mismo, durante 2024 se ha llevado a cabo un proyecto para identificar y prevenir el desperdicio en todas las fases de la cadena donde se produce.

Se han tomado medidas como la optimización de surtido en los supermercados (quitar aquellas referencias que por su baja demanda tenían una alta tasa de caducidad) o racionalizar los stocks tanto en supermercado como en almacén. Asimismo, se han realizado acciones en supermercado para reducir la cantidad de productos frescos expuestos y evitar su consiguiente deterioro.

La acción más significativa en 2024 ha sido la puesta en marcha de los pedidos a través de inteligencia artificial. Este software optimiza los pedidos que se realizan tanto en los almacenes como en los supermercados, favoreciendo que la cantidad que se compre se ajuste al máximo a lo que se va a vender. En consecuencia, se generan muchos menos residuos en estas dos fases de la cadena gracias a la optimización de los pedidos.

Este proyecto ha comenzado su puesta en marcha en 2024 en unos supermercados piloto, y se expandirá a todos los centros del Grupo y a todas las referencias a lo largo del año 2025.

En cualquier caso, es inevitable la generación de cierta cantidad de excedentes alimentarios. Todos los excedentes generados en los almacenes, más algunos de los producidos en supermercados, son donados al Banco de Alimentos o entidades sociales. La evolución de las donaciones se resume en la siguiente tabla:

	2022	2023	2024
Toneladas donadas a Banco de Alimentos	566	627	423

En 2024 la cantidad de alimentos donados ha bajado debido a las diferentes medidas de optimización que se han llevado a cabo tanto en supermercados como en centrales. Además, se han puesto en marcha acciones de donación en supermercado que han absorbido parte de estos productos, que se detallan más adelante.

Entre las acciones que se llevan en supermercado para reducir el desperdicio alimentario, la más destacada es el mark-down, la venta con descuento de productos cercanos a su fecha de caducidad. Así, se pueden encontrar productos cuyo descuento varía entre el 20% y el 40% para fomentar su venta antes de que caduquen.

Por otro lado, sigue vigente el sistema de packs Too Good To Go, que permite a los/las clientes

adquirir a precio reducido alimentos próximos a caducar. Actualmente, este sistema se utiliza para aquellos productos a los que no se ha podido dar salida a través del mark-down. En total, en 2024 se han vendido 78.672 paquetes de Too Good To Go.

Finalmente, para aquellos productos que tienen una fecha de caducidad inminente o por cualquier otro motivo no son aptos para venta, pero si para el consumo, se ha puesto en marcha un sistema de donaciones desde supermercado.

De este modo, a través de la asociación Oreka en Bizkaia y de Phenix en Madrid, todos los productos aprovechables se llevan en el mismo día a asociaciones benéficas. Actualmente hay más de 160 supermercados involucrados en este proyecto, que tiene la ventaja de que amplía el rango de productos susceptibles de donación y al mismo tiempo expande el número de asociaciones a las que se entregan los alimentos, contribuyendo al mismo tiempo tanto al medio ambiente como a la sociedad. Con esta iniciativa en 2024 se han donado más de 300.600 kg de comida.

En paralelo existe la acción denominada Último Minuto, la cual lleva años implantada en Super Amara y que ha permitido donar 26.252 kg en 2024 al Banco de Alimentos de Gipuzkoa directamente desde los supermercados.

Las toneladas de alimentos que han conseguido reaprovecharse para el consumo humano tienen asimismo su reflejo en la reducción de la huella de carbono. Las emisiones evitadas sumando la cantidad donada tanto a banco de alimentos como la entregada directamente desde supermercados:

Kg reaprovechados	Emisiones evitadas ³
749.832 kg	155.969 tn CO ₂

5.3.2 Tratamiento diferenciado y reciclaje de residuos

A pesar de las diferentes medidas tomadas para evitar la generación de residuos, es inevitable generar cierta cantidad. La política en Uvesco es la máxima separación para reciclar la mayor cantidad posible de fracciones, evitando así 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 los supermercados 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 en la elaboración de jabones y pieles sintéticas. En la zona centro son recogidos por gestores autorizados.
Orgánico (frutas, verduras y pan)	Se aprovechan para hacer compost o biogás.

³ Se identifica el factor de emisión de la gestión de residuos alimentarios según DEFRA. La tasa es 208,006 kg CO₂e/kg de residuo alimentario evitado

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.

En relación con la tasa de reciclaje, debido a los múltiples puntos de generación y a que las mancomunidades no proporcionan datos de las recogidas, durante 2023 se llevó a cabo un proyecto de la mano del Basque Ecodesign Center para el cálculo de la tasa de gestión circular de Uvesco, derivando en una herramienta de medición. Los resultados del cálculo de la generación de residuos son:

Fracción	Generación total por flujos	
	2023 (kg)	2024 (kg)
Cartón	5.366.527,15	6.677.981,60
Plástico	819.482,80	1.559.492,40
Orgánico	2.693.675,21	2.026.837,15
SANDACH	1.585.096,04	2.043.871,91
Rechazo	1.126.080,38	973.225,77
Residuos peligrosos	No hay datos	1.899,5
TOTAL	11.590.861,57	13.283.308,33

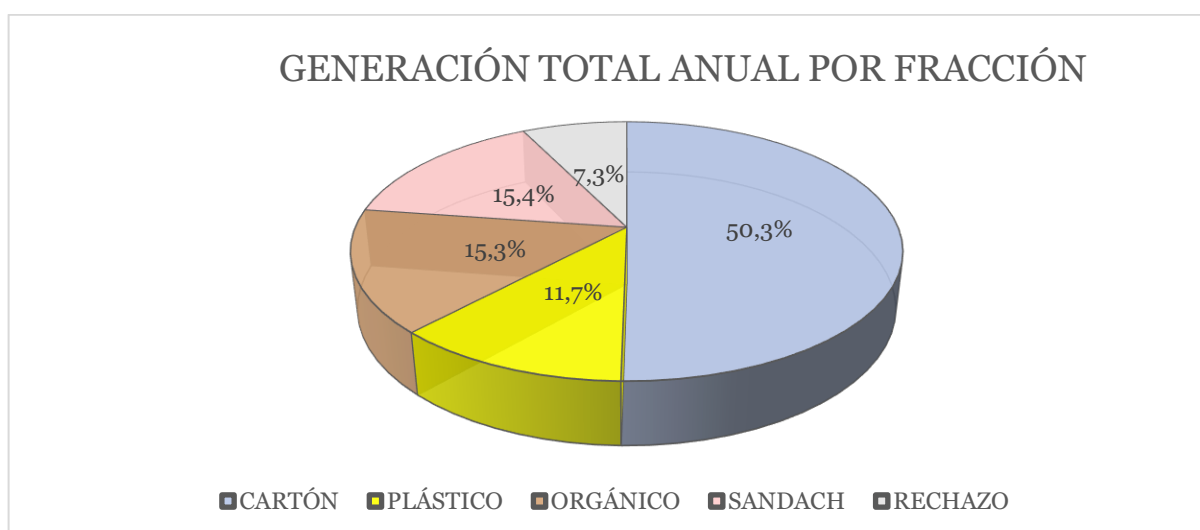


Ilustración 5 5: generación de residuos por tipología

Los resultados del cálculo de la tasa de reciclaje se muestran en la siguiente tabla:

	2023	2024
Tasa de reciclaje	80,9%	74,2 %

La tasa de reciclaje ha bajado notablemente en 2024, debido principalmente a la eliminación de las devoluciones a central, lo que ha provocado que se generen menos residuos en las plataformas logísticas, pero más en los supermercados. La gestión de residuos en los supermercados depende de los servicios que ofrezcan los ayuntamientos y las mancomunidades; por ejemplo, no todos permiten el reciclado de materia orgánica.

5.3.3 Puntos de reciclaje en supermercados

Uvesco asume un rol de liderazgo en materia de reciclaje, facilitando a sus clientes la separación de residuos de manera adecuada. Se cuenta con puntos de reciclaje de pilas en todos los supermercados del Grupo, y todos los supermercados Complet cuentan con punto de recogida para luminarias.

En favor de la circularidad, a finales de 2021 año en dos supermercados se instalaron puntos de reciclaje para los/las 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/las 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 varios supermercados de Gipuzkoa y Madrid. En la actualidad más de 60 supermercados del Grupo cuentan con estos contenedores. Gracias a estos puntos se han recogido 5.613 kg de cápsulas de café.

5.4 Envases sostenibles

Uvesco trabaja continuamente en mejorar la sostenibilidad de sus envases. Se han llevado a cabo acciones como eliminar los colores oscuros de los envases (más difíciles de reciclar), cambiar las bandejas de frutería y panadería de plástico a cartón o eliminar el Porex (poco reciclable) por rPET.

Recientemente el principal objetivo ha sido incorporar el máximo material reciclado en los envases. De esta manera, todas las bandejas de pescadería y carnicería están compuestas por PET reciclado hasta el 95% y las botellas están hechas de material reciclado al 100%. Uvesco ha alcanzado la cifra de **1.661.439 kg** de plástico reciclado puestos en el mercado.

La evolución del porcentaje de material reciclado se puede ver en la siguiente tabla:

	2023	2024
% material reciclado	50,12%	48,26%

En 2024 la tasa de reciclaje ha bajado ligeramente respecto a 2023 debido a que se han dado de alta varias referencias de material virgen, lo que ha conllevado que la tasa total sea inferior.

La sostenibilidad de los envases es un tema muy relevante para Uvesco. En 2024 ha participado en el proyecto EKODISFOOD del Basque Food Cluster, que ha tenido como objetivo formar al personal de la empresa en materia de ecodiseño y mejorar la sostenibilidad de un envase concreto.

En Grupo Uvesco no se hace uso directo de materias primas, puesto que su actividad es la distribución y no de producción.

5.5 Protección de la biodiversidad

Tanto por la actividad comercial como por sus ubicaciones, no se considera que el impacto en la biodiversidad sea relevante para Uvesco. Todos los supermercados del Grupo están localizados en entornos urbanos, no encontrándose ningún centro en áreas protegidas. Por lo tanto, no procede tomar medidas específicas para minimizar este tipo de impacto.

No obstante, la póliza de Responsabilidad Civil contempla 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** y el objetivo en relación con el equipo Uvesco es contar con un grupo de profesionales cohesionado y motivado. Para ello, fomentamos el reconocimiento, la colaboración y el bienestar del equipo. En este sentido, llevamos a cabo esfuerzos sistemáticos para incrementar los niveles de bienestar de la plantilla en todas sus dimensiones: física, mental, relacional y el económica.

Cohesión implica integración, por ello, en Grupo Uvesco trabajamos para lograr entornos inclusivos que permitan que todas las personas, participen de manera equitativa. En esta organización las personas son contratadas por sus aptitudes, habilidades, experiencia y capacidad, no estando permitida la discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El área de personas está basada en un sistema compuesto por diferentes palancas relacionadas con dos ejes principales:

- **Mejores profesionales (reconocimiento):** Aspiramos a ser percibidos tanto por los/as clientes, por nosotros/as mismos/as y por la sociedad en general como los profesionales que, por atención, conocimiento del producto y capacitación técnica ofrecen el mejor servicio.
- **Visión compartida (marco colaborativo):** Los/as 7.142 profesionales que formamos el Grupo lo hacemos con un propósito, una misión, y unos objetivos compartidos.

Sistema para personas de Grupo Uvesco



Ilustración 6: sistema de personas Grupo Uvesco

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

Etiquetas de fila	2023	2024
Plantilla		
Plantilla total	6.176	7.142
% Mujeres – Hombres	69% - 31%	67% - 33%
Antigüedad media	12 años	11 años
Nuevas contrataciones	1.465	1.755
Ratio estabilidad laboral	1,01	1,02
Personas con discapacidad	66	74
% Mujeres en puestos de responsabilidad tienda	71%	70%
Desarrollo		
Inversión en formación	5.231.458 €	5.645.492 €
Inversión media en formación	904 €	865 €
Horas formación totales	254.392	258.320
Horas formación por persona	44	40
PRL		
Auditorías legales realizadas	0	3
Nº de centros de trabajo con desfibriladores	141	141
Nº de estudios de los Servicios de Prevención	299	280
Planes de autoprotección	14	12
Prestaciones por embarazos de riesgo	50	49
Reconocimientos médicos	3.032	3.043
Simulacros en los centros de trabajo	275	310

6.1 Empleo

El Grupo cuenta con una plantilla de 7.142 personas a cierre de ejercicio 2024. Todas ellas están ubicadas en distintas provincias españolas, concretamente en Madrid, Ávila, Guadalajara, Navarra, La Rioja, Cantabria, Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.

En el Grupo Uvesco las personas son contratadas por sus aptitudes, habilidades, experiencia y capacidad. No está permitida la discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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 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 2024:

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total 2023	Hombre	Mujer	Total 2024
Directivos/as	7	5	12	7	5	12
Gerentes y responsables de área	34	16	50	33	17	50
Mandos intermedios y personal téc	141	38	179	151	46	197
Personal administrativo	48	105	153	53	123	176
Encargados/as de tienda	132	175	307	155	189	344
Auxiliares de encargado/a de tienda	94	393	487	114	438	552
Operarios de tienda	1.059	3.520	4.579	1.417	3.942	5.359
Operarios de almacén	397	12	409	438	14	452
Total general	1.912	4.264	6.176	2.368	4.774	7.142

Nota: no se incluye la categoría de consejeros/as.

Del cuadro anterior, se desprende que el 67% 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 2024, el 68% 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 los supermercados, las mujeres ocupan el 70% de los puestos.

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

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total 2023	Hombre	Mujer	Total 2024
Directivos/as	7	5	12	7	5	12
Entre 30 y 39 años	1		1	1		1
Entre 40 y 49 años	1	2	3		2	2
Entre 50 y 59 años	5	2	7	5	2	7
Más de 60 años		1	1	1	1	2
Gerentes y responsables de área	34	16	50	33	17	50
Entre 30 y 39 años	1		1	1		1
Entre 40 y 49 años	12	9	21	10	10	20
Entre 50 y 59 años	19	7	26	18	6	24
Más de 60 años	2		2	4	1	5
Mandos intermedios y personal técnico	141	38	179	151	46	197
< 30 años	3	1	4	2	2	4
Entre 30 y 39 años	35	12	47	35	16	51
Entre 40 y 49 años	36	16	52	35	13	48
Entre 50 y 59 años	56	9	65	64	13	77
Más de 60 años	11		11	15	2	17
Personal administrativo	48	105	153	53	123	176
< 30 años	14	19	33	16	20	36
Entre 30 y 39 años	8	28	36	8	34	42
Entre 40 y 49 años	8	33	41	11	38	49
Entre 50 y 59 años	14	21	35	13	29	42
Más de 60 años	4	4	8	5	2	7
Encargados/as de tienda	132	175	307	155	189	344
< 30 años	1	2	3	2	1	3
Entre 30 y 39 años	16	29	45	17	26	43
Entre 40 y 49 años	34	75	109	37	82	119
Entre 50 y 59 años	64	62	126	79	71	150
Más de 60 años	17	7	24	20	9	29
Auxiliares de encargado/a de tienda	94	393	487	114	438	552
< 30 años	6	24	30	8	26	34
Entre 30 y 39 años	29	67	96	31	85	116
Entre 40 y 49 años	25	168	193	30	167	197
Entre 50 y 59 años	26	120	146	36	143	179
Más de 60 años	8	14	22	9	17	26
Operarios de tienda	1.059	3.520	4.579	1.417	3.942	5.359
< 30 años	207	319	526	262	378	640
Entre 30 y 39 años	246	555	801	288	619	907
Entre 40 y 49 años	256	1.304	1.560	319	1.337	1.656
Entre 50 y 59 años	252	1.120	1.372	389	1.348	1.737
Más de 60 años	98	222	320	159	260	419
Operarios de almacén	397	12	409	438	14	452
< 30 años	54		54	81	1	82
Entre 30 y 39 años	133	2	135	126	2	128
Entre 40 y 49 años	123	6	129	134	7	141
Entre 50 y 59 años	72	4	76	79	4	83
Más de 60 años	15		15	18		18
Total general	1.912	4.264	6.176	2.368	4.774	7.142

Nota: No se incluye la categoría de consejeros/as

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

Etiquetas de fila	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2023	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2024
< 30 años	281	133		160	76	650	355	183		1	194	66	799
Hombre	147	57		63	18	285	192	66			95	18	371
Mujer	134	76		97	58	365	163	117		1	99	48	428
Entre 30 y 39 años	925	69		130	38	1.162	990	95		3	159	42	1.289
Hombre	411	13		41	4	469	426	14		3	53	11	507
Mujer	514	56		89	34	693	564	81			106	31	782
Entre 40 y 49 años	1.754	168		156	30	2.108	1.817	221		3	149	42	2.232
Hombre	459	9		24	3	495	524	11		3	30	8	576
Mujer	1.295	159		132	27	1.613	1.293	210			119	34	1.656
Entre 50 y 59 años	1.547	184		93	29	1.853	1.945	214			117	23	2.299
Hombre	478	13		14	3	508	649	9			22	3	683
Mujer	1.069	171		79	26	1.345	1.296	205			95	20	1.616
Más de 60 años	282	39	73	8	1	403	378	54	79		11	1	523
Hombre	121	2	29	3		155	182	4	38		7		231
Mujer	161	37	44	5	1	248	196	50	41		4	1	292
Total general	4.789	593	73	547	174	6.176	5.485	767	79	7	630	174	7.142

Nota: No se incluye la categoría de consejeros/as.

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

Etiquetas de fila	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2023	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2024
Directivos/as	12					12	12						12
Gerentes y responsables de área	49		1			50	49		1				50
Mandos intermedios y personal técnico	178		1			179	196		1				197
Personal administrativo	137	2	4	8	2	153	158	2	2		13	1	176
Encargados/as de tienda	304	1	1	1		307	340		4				344
Auxiliares de encargado/a de tienda	460	3	4	19	1	487	534	3	4		10	1	552
Operarios de tienda	3.305	577	56	473	168	4.579	3.857	756	60		528	158	5.359
Operarios de almacén	344	10	6	46	3	409	339	6	7	7	79	14	452
Total general	4.789	593	73	547	174	6.176	5.485	767	79	7	630	174	7.142

Nota: No se incluye la categoría de consejeros/as.

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

	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2023	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2024
< 30 años	238,23	52,11		9,31	183,08	59,98	542,70	295,23	71,96		12,80	214,67	63,24	657,90
Hombre	128,87	21,85		3,25	79,10	17,06	250,12	161,01	23,44		4,57	89,76	18,55	297,32
Mujer	109,36	30,25		6,06	103,98	42,93	292,58	134,22	48,51		8,23	124,91	44,69	360,57
Entre 30 y 39 años	838,18	56,43		1,14	175,64	35,25	1.106,64	922,57	60,70		4,70	185,02	33,83	1.206,82
Hombre	378,82	12,77		0,25	64,12	5,61	461,57	409,95	10,94		2,06	62,46	6,85	492,25
Mujer	459,36	43,66		0,88	111,52	29,64	645,07	512,62	49,76		2,64	122,56	26,98	714,56
Entre 40 y 49 años	1.652,29	118,84		1,92	172,92	29,82	1.975,78	1.662,43	139,60		4,54	184,86	33,07	2.024,50
Hombre	456,06	5,98			33,43	2,79	498,25	499,43	7,13		0,86	35,00	2,89	545,31
Mujer	1.196,23	112,86		1,92	139,49	27,03	1.477,53	1.163,00	132,46		3,68	149,86	30,19	1.479,18
Entre 50 y 59 años	1.543,03	135,94		2,07	91,45	20,25	1.792,74	1.853,79	160,73		4,13	120,34	20,17	2.159,15
Hombre	479,90	10,65			15,48	1,24	507,27	601,13	7,74		0,25	19,23	1,04	629,39
Mujer	1.063,13	125,29		2,07	75,97	19,01	1.285,47	1.252,66	152,99		3,89	101,11	19,12	1.529,77
Más de 60 años	312,06	29,49	16,60	0,30	10,85	1,98	371,29	406,64	40,70	19,10	1,01	11,34	1,47	480,26
Hombre	130,02	1,96	7,13		3,21	0,04	142,36	193,78	2,58	8,79		4,96	0,02	210,13
Mujer	182,04	27,53	9,47	0,30	7,64	1,94	228,93	212,86	38,12	10,31	1,01	6,38	1,45	270,12
Total general	4.583,78	392,81	16,60	14,73	633,93	147,29	5.789,14	5.140,66	473,67	19,10	27,17	716,23	151,78	6.528,62

Nota: No se incluye la categoría de consejeros/as.

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

Etiquetas de fila	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2023	Indefinido T. completo	Indefinido T. Parcial	Jubilación parcial	Fijo discontinuo	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Total 2024
Directivos/as	11,21						11,21	12,00						12,00
Gerentes y responsables de área	49,21		0,18				49,39	49,67		0,25				49,92
Mandos intermedios y personal técnico	172,83	0,34	0,25		0,45		173,87	191,53		0,55		0,07		192,14
Personal administrativo	129,48	1,81	1,11		8,33	2,52	143,26	150,60	1,86	0,63		12,86	1,26	167,20
Encargados/as de tienda	323,64	0,54	0,29		1,31		325,78	353,86	0,12	0,63		0,75	0,02	355,37
Auxiliares de encargado/a de tienda	377,76	2,56	0,86	0,47	19,76	0,82	402,24	439,26	2,90	0,96	1,42	19,30	0,94	464,78
Operarios de tienda	3.182,39	378,24	12,24	14,26	544,30	138,95	4.270,38	3.595,43	461,62	14,76	23,92	604,90	142,73	4.843,35
Operarios de almacén	337,24	9,33	1,67		59,78	5,00	413,01	348,33	7,18	1,32	1,84	78,36	6,82	443,85
Total general	4.583,78	392,81	16,60	14,73	633,93	147,29	5.789,14	5.140,66	473,67	19,10	27,17	716,23	151,78	6.528,62

Nota: No se incluye la categoría de consejeros/as.

6.1.6 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total 2023	Hombre	Mujer	Total 2024
Gerentes y responsables de área	1		1	5		5
Entre 40 y 49 años	1		1			
Entre 50 y 59 años				2		2
Más de 60 años				3		3
Mandos intermedios y personal técnico	2	1	3	3		3
Entre 30 y 39 años		1	1			
Entre 50 y 59 años	2		2	1		1
Más de 60 años				2		2
Personal administrativo				9	14	23
< 30 años				2		2
Entre 30 y 39 años				4	2	6
Entre 40 y 49 años				2	7	9
Entre 50 y 59 años					4	4
Más de 60 años				1	1	2
Encargados/as de tienda	1	2	3	3	5	8
Entre 30 y 39 años				2	1	3
Entre 40 y 49 años					2	2
Entre 50 y 59 años	1	2	3		1	1
Más de 60 años				1	1	2
Auxiliares de encargado/a de tienda	1	1	2	2	6	8
Entre 30 y 39 años	1	1	2	2		2
Entre 40 y 49 años					2	2
Entre 50 y 59 años					4	4
Operarios de tienda	25	46	71	32	59	91
< 30 años	6	8	14	10	16	26
Entre 30 y 39 años	7	9	16	12	16	28
Entre 40 y 49 años	8	15	23	5	17	22
Entre 50 y 59 años	4	12	16	3	8	11
Más de 60 años		2	2	2	2	4
Operarios de almacén	1	1	2	74	6	80
< 30 años				2		2
Entre 30 y 39 años	1		1	15	1	16
Entre 40 y 49 años				20	2	22
Entre 50 y 59 años		1	1	31		31
Más de 60 años				6	3	9
Total general	30	50	80	128	90	218

Este aumento en el número de despidos con respecto al ejercicio anterior se debe principalmente al expediente de regulación de empleo relacionado con la incorporación de Supermercados Superhiber al Grupo. Excluyendo este impacto, la cifra de despidos en el ejercicio 2024 ha sido de 88.

6. 2 Remuneración 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, todos/as nuestros/as profesionales tienen a su disposición herramientas que contribuyen a mejorar su situación financiera.

Las principales medidas para el fomento del bienestar económico de nuestros/as profesionales son las siguientes:

- **Condiciones económicas:** En Grupo Uvesco es una prioridad garantizar unas condiciones económicas competitivas. Por ejemplo, ya desde el año 2023, en Navarra, Bizkaia y Gipuzkoa se garantiza un salario mínimo superior a los 20.000€, reflejando así su compromiso con la estabilidad y el bienestar económico de la plantilla.
- **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 anuales percibidos por el personal, incluyendo conceptos fijos y variables, por categoría y sexo del ejercicio 2024.

Clasificación	2023	2024	2023	2024
Directivos/as	204.477	209.778	-17,96%	-18,36%
Gerentes y responsables de área	71.006	71.124	7,66%	-1,52%
Mandos intermedios y personal técnico	49.771	50.992	2,28%	1,20%
Personal administrativo	33.532	32.241	3,50%	4,02%
Encargados/as de tienda	38.127	38.089	10,38%	5,01%
Auxiliares de encargado/a de tienda	26.440	26.627	8,46%	2,02%
Operarios de tienda	24.320	23.792	0,49%	-0,47%
Operarios de almacén	28.282	28.346	-0,02%	11,13%
Total general	26.793	26.194	14,22%	12,97%

El ejercicio 2024 ha estado marcado por la incorporación de Supermercados Superhiber al Grupo, lo que genera un impacto significativo en las cifras globales. Al excluir el efecto de esta integración, se identifican reducciones notables en las principales diferencias observadas en el ejercicio anterior dentro de las categorías de encargados/as y auxiliares de encargado/a de tienda. Estas diferencias, que previamente se atribuían a la presencia de personal con una antigüedad elevada

(superior a 20 años), han disminuido considerablemente en 2024.

Excluyendo el rango de antigüedad superior a 20 años y el impacto de la incorporación de Supermercados Superhiber, los datos ajustados quedan reflejados en la siguiente tabla:

Etiquetas de fila	2023	2024	2023	2024
Directivos/as	204.477	215.563	-17,96%	-19,92%
Gerentes y responsables de área	66.440	71.439	-0,07%	-3,67%
Mandos intermedios y personal técnico	46.958	48.527	-2,16%	-6,14%
Personal administrativo	31.784	31.773	3,07%	7,32%
Encargados/as de tienda	33.699	34.785	3,79%	2,33%
Auxiliares de encargado/a de tienda	24.638	25.222	3,41%	-0,82%
Operarios de tienda	23.004	23.309	-1,58%	-0,36%
Operarios de almacén	26.005	27.915	-2,56%	4,22%
Total general	24.936	25.142	9,49%	10,54%

En el análisis ajustado, por una parte y excluyendo Directivos/as, se observa que la mayor diferencia está en la categoría de personal administrativo. Esto se explica por un cobro extraordinario registrado en 2024 correspondiente a un trabajador del canal tradicional que percibió una cantidad relevante en concepto de comisiones. Se trata de una circunstancia excepcional y puntual que no tuvo lugar en 2023. Excluyendo este efecto la brecha de la categoría personal administrativo quedaría en 5,39%.

Por otra parte, se observa una diferencia en el dato de operarios de almacén, que se atribuye a un cobro relacionado con un procedimiento judicial en el ejercicio 2024. Sin este efecto, el porcentaje en esta categoría se sitúa en un 3,28%.

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 884 miles de euros (872 miles de euros en 2023).

6.2.3 Remuneración media de directivos

Etiquetas de fila	2023	2024
Hombre	190.241	194.873
Mujer	224.407	230.645
Total general	204.477	209.778

6.2.4 Remuneración media por edad:

Etiquetas de fila	2023	2024
< 30 años	21.540	21.952
Entre 30 y 39 años	23.834	23.619
Entre 40 y 50 años	26.924	26.290
Entre 50 y 60 años	30.629	29.078
Más de 60 años	33.482	31.536
Total general	26.793	26.194

A continuación, se muestran los datos sin el efecto de la incorporación de Supermercados Superhiber:

Etiquetas de fila	2023	2024
< 30 años	21.540	22.321
Entre 30 y 39 años	23.834	24.351
Entre 40 y 50 años	26.924	27.351
Entre 50 y 60 años	30.629	30.496
Más de 60 años	33.482	33.549
Total general	26.793	27.137

6.2.5 Remuneración media total

Etiquetas de fila	2023	2024
Hombre	29.296	28.208
Mujer	25.567	25.123
Total general	26.793	26.194

A continuación, se muestran los datos sin el efecto de la incorporación de Supermercados Superhiber:

Etiquetas de fila	2023	2024
Hombre	29.296	29.764
Mujer	25.567	25.861
Total general	26.793	27.137

6.3 Organización del Trabajo

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

- **Supermercados:** La organización está centrada 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 de los/as profesionales con calendarios laborales, para las jornadas completas, que recogen semanas alternas en jornadas continuas de mañana y tarde (salvo los supermercados 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, supermercado y agrupación. Este sistema permite, además de adaptar las curvas

vacacionales, que todos/as los/as profesionales puedan 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 de los/as profesionales.

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	Nº 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
Supermercados Superhiber	Lunes a domingo	7	1.810	26

6.3.1 Implantación de políticas de conciliación y desconexión laboral

Desde Grupo Uvesco 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 a los/as profesionales 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 los supermercados:

- 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/as 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/as y mayores dependientes.

Además, 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 ello garantizamos el derecho al descanso a todas las personas y reconocemos 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.

6.4 Diversidad e Igualdad

6.4.1 Inclusión y equidad

En Grupo Uvesco, nos esforzamos por crear entornos verdaderamente inclusivos que garanticen la participación equitativa de todos/as los/as profesionales. Nuestra prioridad es eliminar barreras y adaptar espacios, sistemas y actitudes para fomentar un ambiente laboral accesible y respetuoso.

Uno de nuestros principios básicos es ofrecer igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional. Las contrataciones se basan exclusivamente en las aptitudes, habilidades, experiencia y capacidades de las personas, sin tolerancia alguna a la discriminación por razón de nacimiento, género, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social. Además, contamos con nuestro Plan Carrera. Este programa no solo fomenta el desarrollo personal y profesional de nuestros/as profesionales, sino que también refuerza nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la construcción de un entorno laboral inclusivo y dinámico.

6.4.1.1 Igualdad de género

En Grupo Uvesco defendemos la igualdad de oportunidades y valoramos el talento independientemente del género. Gracias a nuestros programas de promoción interna, hemos impulsado un cambio positivo en la representación femenina. En los últimos 10 años, la cantidad de mujeres en puestos de responsabilidad ha aumentado en un 20%.

Los resultados avalan nuestro compromiso:

- **67% de mujeres** en la plantilla.
- **68% de los cargos de responsabilidad ocupados por mujeres (directivos, gerentes, responsable de área, encargados de tienda y auxiliares de encargo), alcanzando un 70% en roles de tienda.**

Además, a finales de 2024, el 79% de los auxiliares de encargo son mujeres, lo que refuerza nuestra perspectiva de futuro para incrementar aún más su presencia en roles de liderazgo.

Además, desde este año 2024, el 93% del personal de nuestras tiendas está incluido en **Planes de Igualdad**, desarrollados según la normativa vigente y negociados con las RLT de cada empresa. Los principales ejes de los planes de igualdad son:

- Sensibilización del 100% de la plantilla en igualdad de género y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Implementación de protocolos para prevenir y abordar el acoso sexual.
- Desarrollo de un **Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género**, con medidas informativas, laborales, económicas y formativas para proteger y asistir a las mujeres víctimas en el ámbito laboral.

Protocolo contra el acoso sexual

En Grupo Uvesco estamos firmemente comprometidos/as 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.

Por todo ello, en Grupo Uvesco contamos con un protocolo de acoso sexual, que tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, en su caso, asegurar que se disponen de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar. Con estas

medidas pretendemos garantizar entornos laborales libres de acoso, en los que todos los/as profesionales respeten la integridad y dignidad de las personas con las que interactúan en el ámbito profesional y personal. 6.4.1.2 Diversidad y personas con discapacidad
En Grupo Uvesco fomentamos la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo entornos de empatía, comprensión y apoyo. Nuestro objetivo es eliminar barreras y garantizar la igualdad de oportunidades.

Además, desde este 2024, todas nuestras vacantes se publican en la plataforma PorTalento de Fundación ONCE para llegar a este colectivo de manera más efectiva.

Una vez estas personas se incorporan al Grupo, la integración de personas con discapacidad se realiza en colaboración con entidades especializadas que apoyan su incorporación y desarrollo en nuestros supermercados y oficinas centrales.

A 2024, en Grupo Uvesco trabajan 74 empleados/as con discapacidad.

Además, hemos continuado nuestra labor de concienciación y sensibilización con diferentes iniciativas de sensibilización sobre discapacidad y trato:

- Píldoras formativas.
- Cursos online sobre discapacidad y trato adecuado.
- Publicaciones en la intranet corporativa.

6.4.1.3 Diversidad e inclusión de migrantes

En Grupo Uvesco fomentamos la integración de migrantes en nuestros procesos de selección de forma natural y orgánica.

Además, en 2024 se ha realizado un esfuerzo proactivo para incorporar a estos perfiles, a través del programa Arraigo por Formación, en el marco de la Ley de Extranjería, para facilitar la inserción sociolaboral de migrantes que han residido al menos dos años en España en situación irregular. A través de este programa, brindamos formación teórica y práctica, consolidando nuestra apuesta por la diversidad como valor estratégico

Esta primera edición contó con 15 participantes, de los cuales, 14 obtuvieron autorización de residencia y trabajo. Todos ellos cuentan, a día de hoy con contratos indefinidos en nuestras tiendas.

6. 5 Seguridad, salud y bienestar

6.5.1 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.

Se dispone de 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 los supermercados disponemos de un servicio de prevención mancomunado (SPM) que da servicio en los ámbitos de seguridad, higiene, ergonomía y psicología. Además, en los supermercados 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, formación, 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.

6.5.2 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.

6.5.3 Auditorias y Certificaciones en materia preventiva

La actividad del servicio de prevención mancomunado se somete periódicamente a las auditorias reglamentarias correspondientes. Durante los últimos 4 años se han realizado auditorias para el 100% de las empresas a las que presta servicio y los resultados obtenidos han sido favorables.

Durante este año 2024 se ha llevado a cabo la auditoría de las empresas Supermercados Ercoreca, Hipercosta Esmeralda y Supermercados Superhiber.

6.5.4. Política Preventiva

La Política Preventiva del Grupo, es recogida formalmente en cada uno de los Planes de Prevención de las empresas de Grupo Uvesco, recogiendo todos ellos 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 en PRL al personal es fundamental para que estén debidamente capacitados e identificadas con el propósito y los objetivos del Grupo.

6.5. 5. Comités de seguridad

En Grupo Uvesco contamos con comités de seguridad y salud, 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/las trabajadores/as a través de uno/a o varios/as delegados/as de prevención o por comités de seguridad. Esta representación supone el 98 % de la plantilla. El 2 % restante corresponde a aquellos centros de trabajo donde el proceso de convocatoria de elecciones sindicales aún no está cerrado, o no disponen de representación.

6.5.6. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

A continuación, se muestran los datos relativos a accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP) del año 2024 desagregados por sexo, indicando el número de días de absentismo laboral:

	Accidentes de trabajo				Enfermedad Profesional			
	Leve				Periodo			
	2023		2024		2023		2024	
	Nº	Días	Nº	Días	Nº	Días	Nº	Días
Con Baja	406	11.347	500	14.123	19	1.523	25	2.182
Hombres	153	4.461	205	5.157	3	331	5	360
Mujeres	253	6.886	295	8.966	16	1.192	20	1.822
Sin baja	252		303		21	0	18	0
Hombres	82		102		6	0	2	0
Mujeres	170		201		15	0	16	0
Total genera	658	11.347	803	14.123	40	1.523	43	2.182

En cuanto a los accidentes de trabajo, la incorporación de Supermercados Superhiber al Grupo ha supuesto un total de 61 accidentes con baja y 38 sin baja durante el año. Sin considerar este efecto, el número total de accidentes en el Grupo ha sido de 702. Este incremento respecto al año anterior está alineado con el incremento que ha tenido la plantilla del Grupo.

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

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

	Tasa de frecuencia		Tasa de gravedad	
	2023	2024	2023	2024
Hombre	43,07	49,05	1,34	1,60
Mujer	35,10	37,05	1,15	1,18
Total	37,73	41,18	1,21	1,32

	Horas de absentismo	
	2023	2024
Total	1.139.789	1.417.213

A continuación, se presentan los datos excluyendo el efecto de la incorporación de Supermercados Superhíber al Grupo en 2024:

	Tasa de frecuencia		Tasa de gravedad	
	2023	2024	2023	2024
Hombre	43,07	44,23	1,34	1,50
Mujer	35,10	37,26	1,15	1,22
Total	37,73	39,54	1,21	1,31

	Horas de absentismo	
	2023	2024
Total	1.139.789	1.315.223

Al igual que el año anterior, el aumento de las horas de absentismo se concentra en los procesos de larga duración, es decir, aquellos que superan los seis meses. Por su parte, el absentismo de corta duración se mantiene en los mismos niveles que el año anterior y experimenta una mejora respecto al dato del ejercicio 2022.

6.5.8. Equipos de protección individual (EPIs)

Todo el personal recibe el material necesario para garantizar su seguridad y salud en el trabajo. Durante el año 2024 se han invertido 440.657,28 € en la compra de EPIs y material de PRL.

6.5.9. Coordinación de prevención de riesgos laborales empresas subcontratadas

En Grupo Uvesco extendemos 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 2024, hemos realizado distintas formaciones dirigidas al personal subcontratado, entre las que podemos destacar:

- Seguridad en trabajos en altura, Teórico-practico.
- Seguridad en el manejo de plataformas elevadoras, Teórico-practico.
- Curso básico de prevención de riesgos laborales 50 horas.

Además, 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 2024 se dieron de alta 52 nuevas empresas en el programa E-coordina, siendo 523 empresas activas al final del año 2024.

6.5.10. 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 Servicios de Prevención Ajenos (en adelante 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 Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM) junto con el SPA de vigilancia de la salud inician las campañas anuales de reconocimientos médicos enviando boletines y correos a los/as encargados de tienda y responsables de equipos. Estos 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 2024, se destacan las siguientes actuaciones y servicios puestos a disposición relacionados con la vigilancia, cuidado de la salud y el bienestar de los/as profesionales, gestionadas por el equipo de prevención de riesgos laborales de Grupo Uvesco:

- Realización de 3043 exámenes de salud específicos anuales.
- Campaña de vacunación gratuita contra la gripe ofertada a todo el personal.
- Campañas de salud y divulgación para la promoción de hábitos saludables.
- Análisis de las evaluaciones de riesgo y protocolos médicos a aplicar en vigilancia de la salud.
- Recepción y estudio de prestaciones por riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Desarrollo e implantación de una nueva herramienta para la solicitud de reconocimientos médicos online.
- Evaluación, valoración y adecuación de puestos del personal especialmente sensible con adaptaciones de los puestos de trabajo cuando sea necesario.
- 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 2024 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.
- Los/as trabajadores/as que desempeñan sus tareas en horario nocturno en solitario se les hace entrega de un dispositivo SOS y formación e información de los riesgos inherentes a las tareas de dicho trabajo.

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.

6.5.11. Plan de prevención de exposición a contaminantes ambientales

En Grupo Uvesco contamos con un plan de prevención de exposición a contaminantes ambientales. Distinguimos entre contaminantes físicos y contaminantes químicos. En 2024 hemos llevado a cabo las siguientes acciones que pretenden disminuir la exposición de nuestros profesionales a los mismos:

- **Contaminantes químicos:** Sustitución de productos de limpieza por otros que no requieren trasvase ni dilución o que entrañan menos riesgo durante la manipulación por parte de los/as profesionales de supermercado y actualización y entrega a los supermercados de la nueva fichas limpieza.
- **Contaminantes físicos:** Periódicamente se realizan mediciones termo-higrométricas, evaluaciones y controles de exposición al ruido y mediciones de iluminación.

6.5.12. Plan de mejora de la detección y seguimiento de factores psicosociales

Con el objetivo de mejorar la detección de factores psicosociales, contamos con evaluaciones que 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 2024 se han realizado 66 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 los supermercados de reciente apertura y nuevas adquisiciones, que está planificado realizarlas en el año 2025.

6.5.13. Plan de Fomento de la Ergonomía en el Grupo

En Grupo Uvesco, desarrollamos actividades encaminadas a la mejora de la Ergonomía. En 2024 se han llevado a cabo las siguientes:

- 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, así como formaciones online para prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Fortalecer la actividad preventiva ergonómica: Durante este año 2024 hemos seguido realizando evaluaciones ergonómicas para todos los puestos y trabajando en la mejora ergonómica.
- Prevención de trastornos musculoesqueléticos: Seguimos trabajando las rutinas de ejercicios de calentamiento y estiramiento para colectivos específicos al inicio de la jornada.
- Formación de escuela de espalda y brazo: Ofrecemos 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 disponemos 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.

6.5.14. Plan de acción para reducir accidentes in itinere o en misión

Se continua con las campañas informativas periódicas para reducir los accidentes in itinere. Entre las acciones realizadas en este año 2024 destacamos, por una parte, las medidas para recopilar comentarios externos sobre el estilo de conducción incorrecto de los/as conductores/as. No hemos recibido quejas al respecto.

Adicionalmente, disponemos de procedimiento de conducción segura y hábitos para evitar accidentes en desplazamientos. Además, en 2024 se ha elaborado un plan de movilidad para el Centro de trabajo de Bidaurre.

6.5.15. 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 2024 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 está trabajando en mejorar el nivel 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. Se ha realizado un estudio de adecuación de dicha instalación.
- Creación de nuevos procedimientos, fichas de seguridad y revisión y actualización de los procedimientos ya implantados, en función de las tareas realizadas.
- Los/as trabajadores/as que desempeñan sus tareas en horario nocturno en solitario se les hace entrega de un dispositivo SOS y formación e información de los riesgos inherentes a las tareas de dicho trabajo.

6.5.16. 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):

Itinerario formativo	Número de personas
Plan acogida almacén: Fresco - Carne Araso	21
Plan acogida almacén: Fresco - Carne Sámano	7
Plan acogida almacén: Fresco) - Fruta	36
Plan acogida almacén: Fresco - Pescado	5
Plan de acogida - Oficinas	65
Plan de acogida - Oficinas (prácticas)	7
Plan Acogida super amara - CARNE	5
Plan Acogida super amara - Sala	44
Plan de acogida - Almacén: seco, refrigerado y congelado (Prácticas)	1
Plan de acogida - Almacén: seco, refrigerado y congelado	111
Plan de acogida - Almacén: seco, refrigerado y congelado - Fruta	62

Plan de acogida - Almacén: seco, refrigerado y congelado (2023) - Pescado	2
Plan de acogida - Sala y Caja	1257
Plan de acogida - Sala y Caja (prácticas)	2
Plan de acogida - Sala	2
Plan de acogida bm - sala - reposición nocturna	14
Plan de acogida bm carnicería	305
Plan de acogida bm frutería	194
Plan de acogida bm pescadería	141
TOTAL	2.281

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

Curso formativo	Número de personas
Riesgos específicos y generales, Manipulación de cargas y Emergencias en Oficina	230
Riesgos específicos y generales, Manipulación de cargas y Emergencias en Supermercados Uvesco	3281
Riesgos específicos y generales, Manipulación de cargas y Emergencias Almacén: seco, refrigerado y congelado	21
Riesgos específicos y generales, Manipulación de cargas y Emergencias Almacén fresco CARNE ARASO	4
Riesgos específicos y generales, Manipulación de cargas y Emergencias Almacén fresco CARNE SÁMANO	2
Riesgos específicos y generales, Manipulación de cargas y Emergencias Almacén fresco PESCADO	3
Total general	3.541

Además, con el objetivo de cubrir todos los potenciales riesgos derivados de la actividad de la organización, durante el 2024 se han impartido distintas formaciones online y presenciales en materia preventiva y de bienestar:

Curso formativo	Número de personas
1º Auxilios y desfibriladores	14
Bienestar y Eficiencia: Estrategias para gestionar las emociones	1
Curso teórico práctico de técnico especialista en plataforma elevadora	27
Operador de carretilla elevadora personal almacén c1	53
Operador de carretilla elevadora personal almacén c2	36
Riesgos, medidas preventivas y emergencias en el puesto de trabajo	434
Seguridad en el manejo de transpaletas y apiladores	678
Yoga	29
Aumenta tu vitalidad (online)	194
Desarrollo del talento (online)	21
Mindfulness (online)	5
Mindfulness: Bienestar laboral (online)	19
Sentirse bien (online)	253
Vídeo 1: Deporte y actividad física según la edad (online)	460
Vídeo 2: Consejos de salud (online)	464
Vídeo 3: App ON BIENESTAR (online)	563

Vídeo 4: Control del estrés (online)	208
Vídeo 5: Manipulación de cargas y movimiento repetitivo (online)	207
Vídeo 6: Buscando el equilibrio (online)	166
Vídeo 7: Habilidades comunicativas (online)	487
Vídeo 8: Calentamientos y estiramientos (online)	144

Además, de estas, y con el objetivo de que todos nuestros/as responsables sean capaces de propiciar entornos laborales sanos para el desarrollo de nuestros/as profesionales, estamos desarrollando el programa Liderando para el Bienestar, un programa formativo presencial de 180 horas que trabaja cinco dimensiones clave:

- Dimensión Mental: Gestión emocional, manejo del estrés y fomento de la resiliencia.
- Dimensión Física: Conexión entre salud física y mental, abarcando nutrición, sueño, ejercicio; Dimensión Propósito: Definición y alineación con el propósito organizacional.
- Dimensión Relacional: Desarrollo de habilidades de comunicación y gestión de conflictos;
- Dimensión Entorno: Enfoque en sostenibilidad y cultura preventiva.

Actualmente, más de 13 grupos están participando en esta formación, con aproximadamente 260 líderes en proceso de formación dentro del programa.

6.5.17. Plan de comunicación del servicio de prevención

Durante el año 2024 seguimos mejorando los canales de comunicación para consolidar la cultura preventiva y promover hábitos saludables en la organización. Destacamos las diversas campañas, noticias y píldoras 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 atienden y resuelven 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.

6.5.18. Plan de mejora continua en emergencias

Durante el 2024 se han realizado distintas acciones de mejora continua en emergencias:

- Actualización continua de los planes de autoprotección de supermercados y planes de autoprotección para las nuevas aperturas.
- Instalación de desfibriladores en tienda: Todos los centros de trabajo, tanto supermercados 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.
- El 100% de supermercados y centrales han realizado al menos un simulacro.

6.5.19. Resumen de acciones realizadas:

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

	2023	2024
Auditorías legales realizadas	0	3
Nº de centros de trabajo con desfibriladores	141	141
Nº de estudios de los Servicios de Prevención	299	280
Planes de autoprotección	14	12
Prestaciones por embarazos de riesgo	50	49
Reconocimientos médicos	3.032	3.043
Simulacros en los centros de trabajo	275	310

6.6 Relaciones sociales

6.6.1 Comunicación interna

En Uvesco, consideramos la comunicación interna como un pilar esencial para alinear y cohesionar a todos/as nuestros/as profesionales en torno a un objetivo común. A través de una comunicación clara y efectiva, buscamos fomentar el orgullo de pertenencia, informando sobre las iniciativas llevadas a cabo y destacando la importancia de la contribución individual de cada miembro del equipo.

Por esta razón, la **visión compartida** se consolida como uno de los fundamentos clave de nuestro sistema de gestión de personas. Además, el crecimiento continuo de la organización nos impulsa a explorar nuevas estrategias de comunicación interna que permitan preservar y fortalecer la filosofía y los valores de Uvesco, evitando la fragmentación y asegurando una cultura corporativa cohesionada.

En Uvesco, reconocemos a las personas, y en especial a los/as líderes, como el principal canal de comunicación dentro de la organización. Cada líder de equipo tiene la responsabilidad de garantizar que la información llegue de manera efectiva a sus colaboradores/as, siendo esta una tarea inherente a su rol. Para cumplir con este compromiso, proporcionamos a los/as mismos/as los soportes adecuados para facilitar la transmisión de información, además de ofrecerles formación específica que les permite planificar, estructurar y comunicar eficazmente los mensajes a sus equipos. Otros canales de comunicación:

- **Uvesconnect:** Portal corporativo de acceso a noticias del Grupo, a las formaciones disponibles, documentación del/la empleado/a (nóminas, certificados etc.), club del/la empleado/a (Cluvesco) y otras ventajas sociales.
- **Uvesco Noticias:** En 2024, implementamos una nueva iniciativa diseñada para abrir canales de comunicación más efectivos y de mayor alcance, adaptados a un colectivo disperso geográficamente, y en constante crecimiento. Se trata de un informativo

cuatrimestral en formato video, que, al estilo de un "telediario", presenta las principales novedades y noticias relevantes para la organización. Esta herramienta busca mejorar la conexión con nuestra plantilla, asegurando que todos los integrantes estén informados de manera clara y accesible sobre los avances y logros de Uvesco.

- **Reunión cuadro de mando:** Reuniones mensuales de los/as encargados/as de tienda con los equipos de su supermercado para poner en común los resultados.
- **Envío periódico de material informativo** a los supermercados 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.

Además, en 2024 y por primera vez en Grupo UVESCO a lo largo del mes de febrero se impulsó una reflexión colectiva, para definir las claves de la Misión, Visión y Valores, en la que todas/os los/as profesionales pudieron participar. Estos tres conceptos son fundamentales ya que marcan el norte del Grupo e impactan en el día a día de todos/as sus profesionales. Este proceso de definición de la Misión, Visión, y Valores concluyó en una cumbre en Fabrika, el 28 de febrero, donde más de 300 personas de todas las áreas y supermercados de Grupo, partiendo del trabajo colectivo realizado previamente en el que se recogieron más de 6.100 comentarios y propuestas, concretaron la Misión, Visión y Valores de Grupo UVESCO para los próximos años.

6.6.1 Negociación colectiva y reuniones ordinarias y convenios:

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, 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/las trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, en el caso de Uvesco, a través de comités de empresa.

En Grupo Uvesco el diálogo con los representantes de los/as trabajadores/as se estructura de la siguiente manera:

- **Reuniones ordinarias:** Trimestralmente el/la responsable de recursos humanos de cada empresa y provincia realiza reuniones con las RLT 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 RLT 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 98% de los/as profesionales del Grupo Uvesco están representados por RLPT. Estos/as 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/as 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	514		46	560
Bizkaia			4	4
Cantabria	180			180
Gipuzkoa	334			334
Madrid			42	42
Distribución Supermercados	2.963	320	33	3.316
Ávila			33	33
Cantabria	344			344
Gipuzkoa	1.239			1.239
La Rioja		108		108
Madrid	916			916
Navarra	464			464
Araba		212		212
Oñadis, S.L.			9	9
Gipuzkoa			9	9
Super Behobia, S.L.		21		21
Gipuzkoa		21		21
Alpa Alimentos Frescos	271			271
Cantabria	135			135
Gipuzkoa	136			136
Supermercados Ercoreca	2.050	16		2.066
Bizkaia	1.854			1.854
Guadalajara		16		16
Madrid	196			196
Coloniales Barbed			27	27
Bizkaia			27	27
Hiper Costa Esmeralda	83			83
Cantabria	83			83
Supermercados Superhiber	777			777
Madrid	777			777
Food Retail Solutions			12	12
Gipuzkoa			12	12
Total general	6.658	357	127	7.142

Nota: No se incluye la categoría de consejeros/as.

Convenios Colectivos

Actualmente el 100% de la plantilla de supermercados está cubierta por convenios sectoriales activos.

En todas las plataformas de ALPA y la de Unialco Gipuzkoa hay convenio de Empresa. La central de Madrid de Unialco se ha adherido al Convenio de Empresa de Unialco Gipuzkoa. Unialco Cantabria está amparada por un convenio sectorial. En el caso de La Rioja tenemos un convenio de empresa que regula las condiciones de los equipos de la zona y este año se ha firmado un convenio sectorial para el sector.

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...).

Los avances a nivel de medidas de seguridad y salud se trabajan en 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.

6.7 Desarrollo, formación y promoción interna

El eje de la formación, el desarrollo y la promoción interna constituye una de las principales palancas para alcanzar la misión de la organización: “Garantizar que Grupo Uvesco cuente con los/as mejores profesionales, quienes, a través de su desempeño, generan la mejor experiencia de compra, construyendo una visión compartida alineada con el propósito de la empresa”.

La formación y el desarrollo son esenciales para fomentar el bienestar de la plantilla, ya que proporcionan a los/as profesionales los recursos necesarios para desempeñar su labor de manera óptima, asegurando que las personas dispongan, desde el primer momento, de las competencias y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de forma ágil y eficaz.

Además, esta palanca permite a la organización prepararse para afrontar los retos del futuro mediante una adaptación constante, impulsando su capacidad para evolucionar y adaptarse a las nuevas necesidades del mercado.

Finalmente, nos permite ofrecer a los/as profesionales oportunidades de desarrollo profesional que refuercen su crecimiento y compromiso. Es por ello que la formación está presente durante toda la vida de las personas en el Grupo.

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 2024 ha sido un total de 5.645.492 €€ y el gasto medio por persona ha sido de 865€.

6.7.1 Tipos de formación

La formación en el Grupo se sustenta en cuatro pilares:

6.7.1.1 Formación de ingreso

Por formación de ingreso nos referimos al conjunto de formaciones específicas para un puesto, desarrolladas en Grupo Uvesco, que permite a la nueva incorporación adquirir los recursos necesarios para poder dar una respuesta eficaz y adecuada a las demandas de su nuevo puesto de trabajo. El 100% de las personas que comienzan su trabajo en nuestras en Grupo Uvesco realizan una formación presencial de ingreso para el desempeño de ese puesto. En consecuencia, diseñamos planes de formación de ingreso diferenciados por puesto, con duraciones que pueden ser desde 4 días hasta 2 meses en función del nuevo rol a desempeñar.

Esta formación presencial es complementada por un itinerario de ingreso online, compuesto por un conjunto de cursos que cumplen la doble finalidad de informar y formar en aquellos aspectos obligatorios y esenciales para el/la alumno/a en su primer día de trabajo. En el último año se han desarrollado e implementando nuevos cursos a este itinerario online que dan respuesta a demandas relativas a sostenibilidad, responsabilidad social, y ciberseguridad.

En el año 2024 se han realizado 1.394 formaciones de ingreso (para posiciones de centrales y supermercados), suponiendo estas formaciones un tiempo de 79.504 horas.

Además, con el objetivo facilitar la integración en la organización, las nuevas incorporaciones 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.

Con el mismo objetivo de integración, durante los 6 meses posteriores a la incorporación, los/as empleados/as son acompañados/as por un Bot que realiza el seguimiento de su integración, asimilación de conocimientos, seguridad y bienestar, verificando que los procesos se completan correctamente. Las conversaciones con el Bot, que en 2024 se migraron del correo electrónico al teléfono móvil para lograr una mejor tasa de respuesta, permiten obtener valoraciones y medir la satisfacción de las nuevas incorporaciones con su plan de formación técnica inicial.

6.7.1.2 Formación para el cambio:

Nuestras características como supermercado de proximidad nos permiten ofrecer un servicio cercano y personalizado, facilitando una interacción directa con los/as clientes que nos ayuda a comprender mejor sus necesidades y preferencias. Esto nos lleva a identificar la necesidad de contar con un colectivo de profesionales capacitados/as para desempeñar de forma provisional o permanente roles de mayor responsabilidad, así como profesionales polivalentes que puedan desempeñar de forma eficaz y versátil funciones de sala y sección.

En Grupo Uvesco consideramos que la profesionalización en secciones debe estar enfocada solamente a un área específica (sección) a lo largo de su desarrollo profesional, permitiéndoles alcanzar un alto nivel de competencia y excelencia en esa especialidad para la que se ha formado. Anualmente elaboramos un diagnóstico de necesidades en el que identificamos las necesidades formativas en la modalidad de cambio. Una vez identificadas las necesidades, proponemos a nuestros equipos la oportunidad de formarse en los nuevos puestos identificados, respetando siempre la voluntariedad de participar, y conforme al plan formativo diseñado para cada puesto (formador y centro escuela homologado). En el año 2024 realizamos 948 formaciones denominadas “Formaciones para el cambio” que nos han permitido ganar en autonomía en los supermercados y agrupaciones.

6.7.1.3 Formación escuela

En nuestra responsabilidad de apoyar a colectivos vulnerables. Por ello, colaboramos con

distintos gobiernos autonómicos formando a personas desempleadas en secciones de frescos, 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 2024 han participado 40 personas en 4 acciones formativas en la provincia de Bizkaia.

Estas 3 tipologías de formaciones (6.6.1.1, 6.6.1.2, 6.6.1.3) se sustentan en 3 herramientas:

1. Formadores y centros homologados:

Estos planes de Ingreso y cambio se implementan a través de personas formadoras/as y los centros formativos adecuados para que las formaciones se realicen con las máximas garantías. Si bien muchas personas pueden compartir conocimientos y enseñar informalmente en ciertos contextos, convertirse en un/a formador/a profesional, requiere de habilidades específicas y de un compromiso con las personas, por lo que entendemos que un/a buen/a formador/a en nuestros centros debe combinar habilidades técnicas y sociales. A lo largo de estos años hemos evolucionado en el proceso de identificación de las personas y centros adecuados para realizar las formaciones. Identificamos, por un lado, los KPIs o indicadores relacionados con las habilidades técnicas y, por otro lado, aquellos/as con las habilidades sociales y de comunicación, elaborando un ranking de centros y formadores/as homologados/as para impartir la formación. Su capacitación como formadores/as homologados/as pasa por recibir una completa formación denominada “Formación de formadores/as” con un entrenamiento en competencias clave para ser formador/a (formación de adultos, habilidades de comunicación y feedback).

En Uvesco, la etapa de prácticas representa un pilar fundamental en el desarrollo profesional de los/as colaboradores/as, iniciándose al concluir la formación inicial o en caso de cambios de posición. Este periodo resulta clave para convertir los conocimientos teóricos en competencias prácticas, facilitando que los/as profesionales adquieran confianza, autonomía y la capacidad de brindar un servicio excepcional a nuestros/as clientes.

El propósito de esta fase es garantizar que la totalidad de los/as empleados/as que han recibido formación en las distintas secciones dispongan de un periodo de prácticas estructurado y de alta calidad, orientado a consolidar las habilidades y conocimientos adquiridos durante el proceso formativo. Para asegurar la efectividad de este periodo, se han implementado encuestas automatizadas que permiten monitorizar el progreso de manera continua y reaccionar con celeridad ante cualquier incidencia. En 2024, se registraron 497 encuestas respondidas a los dos meses y 426 a los cuatro meses del inicio de las prácticas. A partir del análisis de las respuestas recopiladas en 2023, se rediseñaron las preguntas para hacerlas más claras y se segmentaron las encuestas según los distintos puestos de trabajo. Además, con base en las respuestas más frecuentes, se identificaron las áreas de desarrollo más demandadas para cada puesto, lo que permitirá en el futuro diseñar formaciones específicas para abordar dichas necesidades. Los resultados se envían a los/las responsables directos, quienes tienen la tarea de garantizar el cumplimiento del periodo mínimo de prácticas y proporcionar una orientación personalizada que fomente la mejora continua del desempeño. En 2024, se reforzó el seguimiento para asegurar que todas las personas completaran las encuestas, logrando recopilar datos confiables y precisos. También se diseñaron y actualizaron diversos informes que consolidan información clave sobre la participación. Como resultado, se alcanzó una tasa de respuesta total del 77%.

2. Informe de validación profesional

Es el proceso por el cual el/la profesional una vez culminado el proceso de formación de ingreso o cambio y el periodo de práctica es certificado/a internamente para poder desempeñar el puesto para el que ha sido formado/a. Pasados los primeros seis meses

después de la formación de ingreso o cambio en posiciones de sección y de auxiliar de encargado/a los/as responsables directos evalúan a cada profesional sobre su idoneidad a la hora de desempeñar el puesto para el que ha sido formado/a.

Esta evaluación se realiza analizando competencias tanto genéricas como técnicas, identificando fortalezas y oportunidades de desarrollo en las que es necesario enfocar esfuerzos a corto y medio plazo. En 2024, todas las competencias se definieron mediante comportamientos observables, lo que ha permitido realizar evaluaciones más objetivas y garantizar una comprensión uniforme de cada competencia entre los evaluadores.

En 2024, se completaron 568 Informes de Validación Profesional, de los cuales 97% obtuvieron resultados positivos.

Formación continua

Para Uvesco es crucial establecer una cultura de desarrollo continuo, poniendo el foco en el autodesarrollo, al igual que despertar la curiosidad y promover la movilidad entre diferentes puestos como prácticas fundamentales.

Nuestros/as profesionales deben estar preparados/as no solo para las demandas actuales, sino también para un futuro incierto. Como es natural, la formación continua está además estrechamente alineada con los objetivos estratégicos de nuestra organización, comenzando por nuestra visión de “ser el supermercado de referencia para quienes priorizan su bienestar y el de su entorno”. En el año 2024 se han dedicado más de 18.660 horas en formato presencial, impartiendo más de 96 formaciones presenciales distintas...A continuación, detallamos algunas prácticas que contribuyen en cumplir nuestro objetivo de crear una cultura de desarrollo continuo y adaptación al cambio para nuestros/as profesionales.

Formación estratégica

1. **Excelente I, Conductas Irrenunciables:** El objetivo de este programa es concretar, alinear y homogeneizar la definición de "atención al cliente excelente" en Grupo Uvesco, de forma que sea percibida tanto por profesionales como por clientes de manera homogénea, desde el primer momento en que un/a profesional se incorpora a nuestras tiendas. Esta formación se incluye en todas las formaciones de acogida, que realizan los/as profesionales en su primer mes en el Grupo, para que cualquier persona que preste servicios en nuestros centros tenga claro los comportamientos que se esperan de su rol en cuanto a atención al cliente se refiere. Actualmente, 98% de las personas que trabajan en nuestros supermercados han realizado esta formación, que también está disponible en formato online. En 2024, 517 profesionales han realizado esta formación.

2. **Excelente II, Alimentación Saludable:** El objetivo de este programa es proporcionar conocimientos clave en nutrición y alimentación saludable que todo/a profesional de tienda del Grupo UVECO debe conocer en su primer año en la empresa, de manera que puedan resolver cuestiones relacionadas con salud y alimentación.

Actualmente, esta formación es obligatoria para todo/a profesional de supermercado que lleve más de un año en la empresa. Actualmente, esta formación también se encuentra disponible online.

3. **Excelente III, Te ayudo a comprar:** Este programa cuenta con un triple objetivo: conocer el producto Uvesco, fomentar orgullo de pertenencia, y dar herramientas para asesorar al/la cliente sobre dichos productos con el objetivo de potenciar la venta basado en el convencimiento y confianza plena en nuestra organización: su estrategia, sus productos, sus valores y sus profesionales.

Actualmente, esta formación es obligatoria para todo/a profesional de supermercado que lleve más de dos años en la empresa. En 2024, 212 personas formadas ha sido en este taller.

- 4. Formación en liderazgo:** El liderazgo es una de las palancas clave en el “sistema para personas” de Grupo UVESCO. Con el objetivo de generar una cultura común de liderazgo en Grupo UVESCO en 2016 pusimos en marcha nuestra escuela de liderazgo, que contempla, en la actualidad, dos programas: Máster en Liderazgo Modelo Uvesco y el programa Liderando para el Bienestar.
- **Máster en Liderazgo Modelo Uvesco:** El objetivo de este programa era el de consolidar un modelo de Líder Uvesco y acreditar a todos los/as responsables de dirección de personas en el mismo, propiciando de esta manera el desarrollo profesional y personal de un colectivo de personas clave en la empresa. Los contenidos de este máster están basados en el Modelo de Liderazgo Situacional. Por esta formación han pasado todas los/as profesionales de Uvesco que tienen equipo a cargo, por el momento, más de 500, en más de 25 grupos diferentes impartidos en Madrid, Bilbao, y San Sebastián. En 2024 existen 5 grupos activos, y se han abierto 2 nuevos en Gipuzkoa y Bizkaia.
 - **Liderando para el Bienestar:** Este programa tiene como objetivo que todos/as los/as responsables Uvesco sean líderes capaces de propiciar entornos laborales sanos para el desarrollo de nuestros/as profesionales. Para lograrlo, se promueve que comprendan las ventajas de fomentar el bienestar a nivel organizacional, empezando por ellos/as mismos/as. Además, se les proporcionamos los recursos necesarios para llevar a cabo esta misión. Este programa formativo presencial de 180 horas trabaja cinco dimensiones clave: Dimensión Mental, Dimensión Física, Dimensión Propósito, Dimensión Relacional y Dimensión Entorno. Actualmente, más de 13 grupos están participando en esta formación, con aproximadamente 260 líderes en proceso de formación dentro del programa. En 2024 han comenzado 6 de estos 13 grupos. 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.

Formación online:

Dentro de nuestro compromiso con el desarrollo personal y profesional, con el objetivo de crear una cultura continua de aprendizaje, la dispersión geográfica de nuestros más de 300 centros de trabajo nos presenta una limitación significativa. Por esta razón, desde 2019 contamos con Alejandría, un espacio de formación virtual que (1) nos permite llegar a nuestros/as profesionales de manera inmediata (2) permite la trazabilidad de las formaciones (3) potencia el autodesarrollo. Esta herramienta nos permite generar espacios de aprendizaje y micro aprendizaje, fomentando una cultura de desarrollo continuo entre nuestros/as profesionales.

- **Formaciones Obligatorias:** Estas formaciones, como su nombre indica, deben realizarse obligatoriamente durante el tiempo de trabajo. Son todas aquellas obligatorias por ley, así como las que la organización define como indispensables. En 2024 se han dedicado 22.953 horas a estas formaciones con 4.660 usuarios únicos.
- **Formaciones Sugeridas y Te puede interesar:** Las formaciones sugeridas son aquellas que, según el perfil profesional, la organización recomienda expresamente. Las formaciones Te Puede Interesar son aquellas a las que nuestros/as profesionales tienen acceso libre y gratuito. Son ellos/as quienes deciden cuándo y en qué formarse.

- **Actualmente, nuestros/as profesionales tienen acceso a más de 100 cursos disponibles** en la plataforma de formación, divididos en categorías como liderazgo, gestión y trabajo en equipo, bienestar y seguridad, habilidades comerciales, habilidades personales y habilidades digitales.

Estas formaciones se realizan fuera del horario laboral y por iniciativa propia. Desde el Grupo, se incentivan estas formaciones a través de puntos Cluvesco que se pueden canjear por regalos dentro de un catálogo cerrado para los/as profesionales del grupo.

En 2024 se han dedicado 10.680 horas a estas formaciones con 4.484 usuarios únicos (la formación Construimos juntos: Visión, misión, valores se ha clasificado en este apartado).

- **Píldoras formativas:** Desde 2016, trabajamos con el formato micro learning. Son contenidos en formato video, con una duración no superior a 4 minutos, que se lanzan quincenalmente a través de nuestra plataforma de formación. Cada píldora finaliza con un test de 5 preguntas para afianzar los principales mensajes contenidos en el video. La realización de estos test conlleva la obtención de puntos Cluvesco. En 2023 hemos tenido un total de 43.950 visualizaciones de píldoras formativas, demostrando su impacto y relevancia dentro de nuestra organización.

6.7.2 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.

Adicionalmente, para realizar el informe de validación profesional, anteriormente mencionado, los/as responsables directos/as realizan reuniones individuales con cada colaborador/a para analizar de manera conjunta las fortalezas y las áreas de mejora identificadas. Este proceso permite realizar una evaluación integral sobre la adecuación del/la profesional al puesto y, en caso necesario, definir un plan de acción específico enfocado en potenciar su desarrollo y optimizar su desempeño.

Este enfoque representa un cambio significativo, ya que refuerza el papel del/la responsable directo/a en el desarrollo de las personas de su equipo. Para garantizar que el feedback sea efectivo y que el seguimiento se lleve a cabo de manera adecuada, todos/as los/as responsables y auxiliares de responsables de tienda han completado una formación en línea titulada "Acompañamiento para el desarrollo de personas". En total, cerca de 500 profesionales han participado en este programa, el cual proporciona herramientas prácticas para ofrecer retroalimentación de forma asertiva y resalta la importancia de acompañar al equipo en el fortalecimiento de sus competencias y habilidades profesionales.

6.7.3 Promoción interna

Desde 2009, Uvesco ha apostado firmemente por la promoción interna como una estrategia clave para el desarrollo y retención de talento. Es por ello que contamos con el Plan Carrera, herramienta de sucesión profesional que tiene como objetivos (1) lograr que más del 90% de los puestos de responsabilidad sean ocupados por promoción interna, (2) buscando asegurar que la presencia de las mujeres, en puestos de responsabilidad, es equiparable, al menos, a su representatividad total en Uvesco.

En 2024 más de 300 formaciones para responsable de sección, encargado/a y segundo/a encargado/a y de los/as cuales muchos/as ya han sido promocionados a un puesto de

responsabilidad.

Dentro del apartado Promociones internas cobra especial relevancia el Plan Cantera. Este es un proyecto que nos permite mantener planes de sucesión en supermercados. En este Plan, una vez identificado/a el/la profesional a promocionar, se le propone para ingresar en el Plan Cantera y al programa formativo definido al efecto (formación para el cambio). Cada provincia trabaja con el objetivo de que en el momento en el que surja la necesidad de tener que cubrir una posición de encargado/a o de responsable de sección dispongamos de uno/a validado/a.

Anualmente, un promedio de 45 nuevos/as candidatos/as se incorpora al Plan Cantera; sin embargo, en 2024 la cifra se redujo a 18 debido a la existencia de un número suficiente de candidatos/as ya validados/as. Este programa no solo fomenta el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados, sino que también refuerza nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la construcción de un entorno laboral inclusivo, dinámico y orientado al crecimiento sostenible.

6.7.4 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:

Etiquetas de fila	2023	2024
Inversión (€)	5.231.458 €	5.645.492 €
Inversión por empleado (€)	904 €	865 €
Inversión por empleado (Horas)	44	40
Tipo de formación (Horas)	254.398	258.324
Ingreso y Cambio	228.876	225.858
Continua	25.522	32.466
Inversión (Horas)	254.392	258.324
Directivos/as	139	325
Gerentes y responsables de área	1.668	3.677
Mandos intermedios y personal técnico	3.409	6.424
Personal administrativo	3.012	4.019
Encargados/as de tienda	8.015	13.372
Auxiliares de encargado/a de tienda	17.073	22.926
Operarios de tienda	213.239	190.469
Operarios de almacén	7.838	17.112

Tal y como se puede observar, la inversión en horas ha aumentado en todas las categorías excepto en la de operarios de tienda.

Por un lado, esta reducción refleja la consolidación de la capacitación de este colectivo en puestos de sección, lo que internamente denominamos polivalencia. Por otro lado, en 2024 se han dejado de impartir los cursos con compromiso de contratación en las provincias de Gipuzkoa y Araba, lo que ha supuesto una reducción de 11.940 horas en el total de formación dentro de esta categoría.

6.8 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).

En 2023 se implantó 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.

En total durante 2024 ha habido 33 comunicaciones, estudiadas y respondidas todas ellas por el OSYC, sin embargo, sólo ocho hacían referencia a aspectos propios del Órgano de Compliance. En concreto, dos denuncias eran por acoso por razón de género, tres por conflictos personales entre compañeros/as, dos por conflictos de índole racista y una denuncia por robo. Seis de las denuncias se han cerrado tras ser investigadas y se han concluido con diferentes acciones desde sanciones disciplinarias a traslados de centro, así como actuaciones formativas en sensibilización por género. Las dos restantes, una por un conflicto entre trabajadoras y la otra, una denuncia por robo, denunciadas en el canal ético a finales de diciembre están en proceso de investigación.

6.8.1 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.

6.8.2 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/las empleados/as 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/las trabajadores/as 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.

6.9 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 video consulta 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):** En 2024 se ha puesto en marcha la segunda 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/la empleado/a/a). En esta segunda edición más de 700 profesionales del Grupo han votado por el su proyecto favorito, resultando elegido, y por tanto receptor de los fondos recaudados la Asociación Española de Grinpatías. La misión de esta asociación es impulsar la investigación, ofrecer apoyo y acompañar a quienes se enfrentan a esta realidad. Para reforzar este objetivo el Grupo ha aportado una donación extra por cada euro donado por el personal. 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)
- **Voluntariado Banco de Alimentos (bienestar entorno):** En este 2024, Uvesco, una vez más, ha colaborado activamente en la Gran recogida de Alimentos organizada por los bancos de alimentos. Como novedad, este año no solo los supermercados y plataformas han participado, sino que también los/as profesionales de central han tenido la oportunidad, voluntariamente, de participar en esta recogida. El resultado ha sido la recogida de 31.033€ a través de bonos y más de 221.518 kg de alimentos en nuestros supermercados.
- **Recaudación fondos afectados por la Dana (bienestar entorno):** La catástrofe provocada por la Dana, una trajo consigo una oleada solidaria por parte de los/as

profesionales Uvesco, ansiosos/as por poner su granito de arena para ayudar a las víctimas. Desde Uvesco se abrió la posibilidad de donar puntos Cluvesco a Banco de Alimentos o Cruz Roja, puntos que al monetizarse se convierten en fondos para ayudar a las víctimas.

7 El papel de Uvesco 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 de manipulado, 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 los supermercados.

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 supermercados 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 yespecificidades 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 compraventa de productos próximos al ámbito de sus supermercados y por otra, con diferentes cofradías de pesca del Cantábrico, para la comercialización diaria del pescado de sus lonjas.

7.2 Compromiso con la Sociedad

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 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 2024, 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 de 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.

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. Así, colaboramos con el Orfeón Donostiarra- BM Supermercados, y organiza el tradicional Concierto Solidario de Navidad super amara que en 2024 contó 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 2024 se detallan en el siguiente cuadro:

- Campaña solidaria de donativos para la Dana con Cruz Roja
- Donación económica de 6.000 euros a Aldeas Infantiles
- 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
- MARCHA SOLIDARIA A FAVOR DE GAUTENA (ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE AUTISMO)
- PROYECTO SÍNDROME DE DRAVET - GERO AXULAR DANTZA TALDEA -
- “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 HEGO”
- 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 ASPANOZI
- 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 Elkarte
- BM Bilbao Santutxu Femenino
- Isuntza Arraun Elkarte
- Athletic Club
- Deportivo Alavés
- C.D. Bidasoa Balonmano
- Fundación Euskadi de Ciclismo
- Super amara BAT
- Super amara Bera Bera

Además, participa en el Programa Realzale de la Real Sociedad de Fútbol del cual en 2024 se han beneficiado 6.256 clientes.

7.2.4 Deporte y hábitos saludables

Además de los acuerdos con los clubes, Uvesco ha estado presente 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, Uvesco aporta bolsas de avituallamiento para los participantes (con barritas energéticas, agua, frutas...); coloca hinchables y arcos de meta; y produce material para los eventos (camisetas, viseras...). Durante 2024 se repartieron 100.000 bolsas de avituallamiento.

Algunos de los eventos deportivos patrocinados por Uvesco 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
- NIGHT MARATÓN BILBAO
- CARRERA NORTE- SUR MADRID
- CARRERA DE LAS AFICIONES
- MEDIA MARATÓN: SAN SEBASTIÁN, VITORIA-GASTEIZ
- CLÁSICA SALTO SAN SEBASTIÁN
- CARRERA SANTURCE A BILBAO
- CARRERA BILBAO-ARENAS
- CARRERA DE LAS AFICIONES MADRID
- CARRERA UPV SAN SEBASTIÁN
- SAN SILVESTRE: HONDARRIBIA, SAN SEBASTIÁN, LAS ROZAS, TORRELODONES, BILBAO, GALDAKAO Y ERRENTERIA
- 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, Uvesco ha participado un año más en el Día Mundial de la Hipertensión, el 17 de mayo, junto con determinados Colegios de Enfermería, con los que compartió un stand de prevención e información en cada provincia donde está presente. 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.

7.2.5 Banco de Alimentos

La colaboración de Uvesco con los Bancos de Alimentos es un compromiso con el que la empresa está volcada desde hace más de diez años y que cumple dos grandes Objetivos de Desarrollo:

Por un lado, dando 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, se destinan desinteresadamente un volumen diario de productos que han convertido a Uvesco en uno de los principales donantes de alimentos de Gipuzkoa —donde existen dos plantas logísticas— y 64 supermercados.

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.

A través de los establecimientos super amara se desarrolla el programa “Último minuto” 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. En los años 2024, 2023, 2022 y 2019 este programa fue reconocido por la Diputación Foral de Gipuzkoa en el marco de la semana Europea del Desperdicio.

Las entregas diarias de productos al Banco de Alimentos suman un total de 422,98 toneladas de alimentos.

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

En estas campañas Uvesco cede el espacio de los supermercados, la logística de la recaudación, y, además, el compromiso de aportar un 7% en producto de las aportaciones de los/las clientes. En total, en las campañas de mayo y noviembre de 2024 se han recibido 582.366 euros y 221 toneladas aportadas por la ciudadanía que se han destinado a sufragar las necesidades de los Bancos de Alimentos.

- Campaña Mayo: 211.333 euros bonos
- Campaña Noviembre: 371.033 euros bonos+ 221.518kg

7.2.6 Principales Inversiones en aspectos sociales con la comunidad

	Detalle aportaciones económicas (€)			
	Eventos culturales y deportivos	Asociaciones y Colectivos	Familias Numerosas	Total
2024	983.202 €	623.153 €	1.466.026 €	3.072.382€
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, 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
2024	228,8	251	3,1	24,5	0,9	123,7
2023	205,4	248	3,3	36,5	1,2	105
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 -11.996 miles de euros (-5.179 miles de euros en el ejercicio 2023).

El importe concedido por las administraciones públicas al Grupo Uvesco en concepto de subvenciones en 2024 ha ascendido a 640 miles de euros (974 miles de euros en el ejercicio 2023).

7.3 Compromiso de UVESCO 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/las 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/las 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
2024	62.874	43.494	4.589
2023	54.649	28.687	3.282

La tipología de consultas se resume en el siguiente cuadro:



Del mismo modo, cuenta con el servicio TeleBM, que permite 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 2024 atendió 3.818 llamadas, lo que derivó en 2.294 pedidos de compra.

En el ejercicio 2024, 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 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 2024, un total de 16.969 familias numerosas adheridas a este programa de descuentos consiguió un ahorro total de 1,4 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.

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: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	2. Modelo de Negocio	
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		
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	5.1 Identificación de impactos	
	Recursos dedicados a la			
	prevención de riesgos ambientales	derivados del cambio climático (Criterio contable)		
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas 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 sostenibles 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	GRI 3-3 Gestión de los temas	5.4 Economía y Gestión de residuos	

	desperdicio de alimentos	materiales		
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 sostenibles 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 sostenibles 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 sostenibles 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 GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	6.1 Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		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,	6.1 Empleo	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		6.1 Empleo	
	Remuneración media de los directivos por sexo	indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	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 de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	6.2 Organización del Trabajo	
	Medidas destinadas a facilitar el 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 y seguridad 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(incluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/n° horas trabajadas (incluyendo los accidentes In itinere)	6.3 Salud y Seguridad	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.4 Relaciones Sociales	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	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 los/las trabajadores/as 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	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los/las empleados/as y programas de ayuda a la transición.	6.5 Formación y Promoción Interna	
	Cantidad total de horas de formación por categorías	Marco interno		

	profesionales.			
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	

Prevencción 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	
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 comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo 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	
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo Sostenible y Gestión de Proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su	GRI 3-3 Gestión de los temas		

Subcontratación y proveedores	responsabilidad social y ambiental	materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo Sostenible y Gestión de Proveedores 8.2 Consumidores la responsabilidad en la Alimentación	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de lostemas materiales		
Consumidores	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicaciónde inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	8.2 Consumidores la responsabilidad en la Alimentación 8.3 Principales indicadores de las políticas de desarrollo sostenible, gestión de proveedores e impacto económico y social	
	Quejas recibidas y resoluciónde las mismas	GRI 2-25 Procesos pararemediar los impactos negativos Marco interno: informaciónsobre quejas y oportunidades de mejora		
	Beneficios obtenidos país porpaís	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
Información fiscal	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.3 Principales indicadores de las políticas de desarrollo sostenible, gestión de proveedores e impacto económico y social	