





# [04/4]

## Nuestra plantilla

El propósito de Grupo Uvesco es «Nutrir el bienestar de nuestro entorno» y el objetivo, en relación con el equipo, es contar con un grupo de trabajadores y trabajadoras cohesionado y motivado.

El propósito de Grupo Uvesco es «Nutrir el bienestar de nuestro entorno» y el objetivo, en relación con el equipo, es contar con un grupo de profesionales cohesionado y motivado. Para ello, fomenta el reconocimiento, la colaboración y el bienestar del equipo.

En este sentido, lleva a cabo esfuerzos sistemáticos para incrementar los niveles de bienestar de la plantilla en todas sus dimensiones: física, mental, relacional y económica.

#### [ EMPLEO DE CALIDAD ]

# Estabilidad en los puestos de trabajo

Contamos con una plantilla de 7.142 personas (a cierre de ejercicio 2024) y tenemos el compromiso de ofrecer un empleo de calidad, a través de diferentes políticas, que

promueven la estabilidad, reconocen el talento, mejoran las relaciones laborales y buscan desarrollar entornos de bienestar para la plantilla.

## PLANTILLA 7.142

67%

% MUJERES

33%

% HOMBRES

1,02

RATIO ESTABILIDAD  
LABORAL

70%

% MUJERES EN PUESTOS DE  
RESPONSABILIDAD EN TIENDA







## [ IGUALDAD DE GÉNERO ]

# Presencia de la mujer

La igualdad de oportunidades y el talento, independientemente del género, están presentes en todos los procesos de desarrollo profesional. Gracias a los programas de promoción interna de Uvesco, se ha 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 el compromiso:

- 67% de mujeres en la plantilla.
- 68% de los cargos de responsabilidad ocupados por mujeres (directivas, gerentes, responsables de área, encargadas de tienda y auxiliares de encargado/a), alcanzando un 70%, en roles de tienda.

**68%**

**MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD**

A finales de 2024, el 79% de los auxiliares de encargado son mujeres, lo que refuerza la

**79%**

**MUJERES EN PUESTOS DE AUXILIARES DE ENCARGADO/A**

perspectiva de futuro para incrementar, aún más, su presencia en roles de liderazgo.

## Planes de Igualdad

Además, desde 2024, el 93% del personal 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.

#### [ PROGRAMA "ARRAIGO POR FORMACIÓN" ]

# Diversidad e inclusión

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/as ellos/as cuentan, a día de hoy, con contratos indefinidos en nuestras tiendas.

**15**

**MIGRANTES PARTICIPANTES**

**14**

**OBTUVIERON CONTRATO  
INDEFINIDO Y RESIDENCIA**



## [ INCLUSIÓN ]

# Diversidad y 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 «Por Talento», 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. En 2024, en Grupo Uvesco trabajan 74 empleados/as con discapacidad.

**74**

## PERSONAS EMPLEADAS CON DISCAPACIDAD

## [ PLAN GENERAL DE PREVENCIÓN ]

# Seguridad, salud y bienestar

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.



## 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.

## 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 las personas 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.
- A 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.



## [ COMPETENCIAS Y HABILIDADES ]

# Formación y desarrollo de habilidades

El eje de la formación, desarrollo y promoción interna es uno de los recursos esenciales, para cumplir la misión de la organización. La formación está presente durante toda la vida del personal en la empresa, puesto que es el medio, a través de la cual colaboramos con el desarrollo de las personas y, por tanto, en la experiencia de compra percibida por la clientela.

**5.645.492€**  
INVERSIÓN EN FORMACIÓN

El esfuerzo, que dedica Grupo Uvesco a sus planes formativos -asignado, tanto a las nuevas incorporaciones, como a los equipos ya consolidados, para perfeccionar y actualizar sus conocimientos-, se refleja en la inversión que destina, año tras año. En 2024, ha sido un total de 5.645.492€ y el gasto medio por persona ha sido de 865€.

**865€**  
INVERSIÓN/PERSONA FORMACIÓN

## [ DESARROLLO Y RETENCIÓN DE TALENTO ]

# Promoción interna

En 2024, hemos tenido más de 300 formaciones para responsable de sección, encargado/a y segundo/a encargado/a, de

los/as cuales muchos/as han sido promocionados/as a un puesto de responsabilidad.

Dentro del apartado promociones internas, cobra especial relevancia el «Plan Cantera». Este es un proyecto que 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).

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.





## [ BIENESTAR INTEGRAL DE LA PLANTILLA ]

# Otras políticas sociales

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):

## Proyecto Solidario Uvesco (bienestar entorno)

A través de esta iniciativa, se favorece y refuerza nuestro compromiso solidario. Son los/as propios/as profesionales quienes presentan y eligen los proyectos a apoyar. En esta segunda edición, más de 700 profesionales del Grupo han votado por su proyecto favorito, resultando elegido, y por tanto receptor de los fondos recaudados, la

Asociación Española de Grinpatías (conjunto de enfermedades raras, debidas a mutaciones patogénicas que se producen en alguno de los genes GRIN, GRIA, GRID y GRIK). Para reforzar este objetivo, Grupo Uvesco 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 el personal de Uvesco, donde se pueden encontrar cientos de promociones para ahorrar. Los descuentos se aplican a compras

cotidianas, como alimentación, gasolina, moda, suministros del hogar, o viajes (entre otras categorías).





## Uvesco On Bienestar (bienestar físico)

Consiste en una plataforma de salud, a disposición de todos y todas sus profesionales, que nos permite contactar, a través de un chat online o vídeo 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.

## 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.

## Recaudación fondos afectados por la Dana (bienestar entorno)

La catástrofe provocada por la Dana 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.