Memoria de Sostenibilidad 2020.

COFARES
La salud nos mueve

COFARES

Una cooperativa con mirada hacia el futuro,
con un equipo profesional y comprometido
que trabaja a pleno rendimiento para ofrecer
el mejor servicio y contribuir a mejorar la
salud de la sociedad.
En Cofares, la salud nos mueve.

Contacto online

Escríbenos a
atencionalcliente@cofares.com
o síguenos en la web **www.cofares.es**
y en nuestras redes sociales

COFARES

Cofares
Memoria de Sostenibilidad 2020

Versión: 1 // 2021

Memoria de Sostenibilidad
2020

COFARES
La salud nos mueve

Índice

1. ALIANZAS PARA UN FUTURO MEJOR 06
- 1.1 Comunicados 08
- 1.2 Hitos Cofares 2020 22
- 1.3 Avances y retos en materia de sostenibilidad 38
- 1.4 Identidad de cooperativa con enfoque de sostenibilidad y valor compartido 46
- 1.5 Participación de los grupos de interés y materialidad 54
- 1.6 Contribución al reto de los ODS 58
- 1.7 Certificaciones y reconocimientos 66

2. ÉTICA Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO 68
- 2.1 Estructura de gobierno 70
- 2.2 Organización de las funciones operativas del Grupo 78
- 2.3 Capital cooperativo 100% farmaceútico 90
- 2.4 Generación de valor a los socios 94

3. COMPROMETIDOS CON NUESTRO EQUIPO 104
- 3.1 Perfil del equipo 106
- 3.2 Igualdad de oportunidades y diversidad 130
- 3.3 Formación e impulso al talento profesional 138
- 3.4 Empleo participativo 152
- 3.5 Seguridad, salud y bienestar 156

4. APORTAMOS VALOR A NUESTRO MODELO DE NEGOCIO 170
- 4.1 Datos económicos de valor 174
- 4.2 Operaciones con clientes y socios, con impacto positivo en los pacientes 178
- 4.3 Fomentamos las operaciones responsables 184
- 4.4 Innovación y transformación digital 190

5. COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD Y NUESTRO ENTORNO 196
- 5.1 Compromiso social 200
- 5.2 Respeto de los derechos humanos 220
- 5.3 Compromiso con el medioambiente 226

6. ACERCA DE ESTA MEMORIA 246

7. INDICE DE CONTENIDOS GRI 252



1

Alianzas para un futuro mejor.

1.1 Comunicados.

Carta del Presidente de Cofares



2020 será un año que quedará grabado en la memoria de la humanidad. Ha sido un año difícil, de muchos retos y donde una vez más, las políticas de responsabilidad social empresarial han adquirido una dimensión más consciente.

De las crisis dicen que se aprende mucho a corto plazo, algo a medio plazo y casi nada en el largo plazo. Espero que esta vez sea distinto y que la lucha por la permanencia en las conductas de las compañías en relación con el compromiso social se consolide.

Así es, y así será para Cofares. Estamos comprometidos con la salud, y en aras de ese compromiso social estamos siendo muy exigentes en nuestros criterios para evaluar la autenticidad de nuestros compromisos adquiridos.

Hoy os presento la memoria de Responsabilidad Social Empresarial de nuestra Cooperativa, en un año marcado por el duelo social y la necesidad de apoyo y solidaridad. En este sentido, Cofares ha asumido un papel clave en el alivio del primer impacto del confinamiento, poniendo todos los recursos necesarios a disposición de nuestras farmacias y de los ciudadanos.

Cofares es consciente de la importancia de la sostenibilidad. Asistimos a multitud de cambios en la economía mundial, a la escasez de recursos naturales y al incremento notable de desastres globales derivados del cambio climático. Ello, unido al estallido de la crisis sanitaria producida por el COVID-19 hace necesaria una adaptación serena y pensada de la hoja de ruta de los gobiernos, las empresas y la sociedad civil en general.
En Cofares, alineados con esta necesidad de cambio, estamos inmersos en un proyecto transformador, orientado a contribuir en mayor medida a un mundo más sostenible e inclusivo.

En 2020 hemos situado como elemento clave de nuestra estrategia nuestra política de sostenibilidad, orientada a enmarcar toda la actividad de la Cooperativa dentro de los parámetros de los ODS.

Dentro de los cambios quiero destacar el trabajo realizado por nuestros equipos de transformación y organización de personas, que han dado prioridad a la contribución en el fomento del empleo y el trabajo estable y de calidad.

Desde Cofares dimos respuesta a las necesidades de la emergencia, hemos reforzado nuestra plantilla a lo largo de 2020, empleando a través de diferentes modalidades contractuales, a 1.131 personas, de las cuales 958 incorporaciones han sido en los diferentes centros de la compañía.

Gracias a este esfuerzo en el mes de diciembre de 2020 tuvimos el privilegio de obtener la certificación Top Employers España 2021, lo que nos convierte en la primera distribuidora farmacéutica en recibir esta certificación en España. Esta certificación reconoce la excelencia en las condiciones de trabajo que ofrecemos a nuestros empleados y nuestra contribución a su desarrollo personal y profesional. De esta manera, la Cooperativa refuerza así su posicionamiento como compañía líder en distribución farmacéutica donde desarrollar una carrera profesional estable y con una gran proyección a largo plazo.

También me gustaría destacar que la Cooperativa publicó el año pasado su primera Estrategia Ambiental con el objetivo principal de minimizar el impacto de sus actividades a través de diferentes medidas como, por ejemplo, la optimización de procesos industriales y operativos; la implantación de un nuevo sistema de paletización específico que nos permite reducir el uso diario de plásticos; y con el **proyecto de flota de coches eléctricos que comenzó a desarrollarse en 2020 y que está preparado para su lanzamiento en enero de 2021.**

En 2019, la Cooperativa fue reconocida por la Fundación MásFamilia como una empresa familiarmente responsable, recibiendo el certificado EFR, avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, que ratifica su compromiso con la conciliación laboral, familiar y personal.

Este año 2020 hemos seguido trabajando en esta cultura de trabajo, mejorando los modelos de gestión y encontrando un equilibrio entre lo laboral y lo personal, basándonos en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo, lo que nos ha permitido obtener unos resultados excelentes en la auditoría de seguimiento de la misma. Estos buenos resultados también se hacen extensibles a nuestra certificación SGE21 que poseemos desde el año 2010 en relación con la Gestión Ética y Responsable, y que ha sido ratificada este 2020 con resultados muy positivos.

Asimismo, la organización continúa esforzándose por avanzar en la igualdad y en la integración de la diversidad en los equipos humanos que la conforman firmando el II Plan de Igualdad de Cofares Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, que entró en vigor el 1 de enero de 2018 y que tendrá una vigencia de cuatro años.

Para terminar, me gustaría recordar la importancia de seguir trabajando para desarrollar acciones que mejoren la calidad de vida y el bienestar de las familias; este 2020 ha sido una carrera de esfuerzos. Confiamos en que 2021 sea un año donde esos esfuerzos se dupliquen y podamos seguir avanzando en nuestros objetivos de Responsabilidad Social Empresarial.

- Eduardo Pastor Fernández

1.1 Comunicados.

Carta del Director General

El momento social vivido este primer año de pandemia nos hace ser cada vez más exigentes con nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial. La salud ha tomado este año un rumbo distinto para toda nuestra sociedad, por esta razón desde Cofares estamos comprometidos en mejorar nuestro desempeño y ser un agente de cambio frente a los desafíos que nos exige el desarrollo de nuestro país.

La importancia de la ética, el respeto y la transparencia son aspectos fundamentales en nuestra organización, gracias a estos valores hemos conseguido afianzar la confianza de toda nuestra comunidad en su conjunto. La confianza como valor es lo que nos ha empujado a superar el contexto tan desfavorable vivido en pandemia, y a reforzar nuestro compromiso con la responsabilidad social.

Esta es la sexta memoria de sostenibilidad de nuestra Cooperativa, donde presentamos de manera equilibrada y razonable el ejercicio económico, medioambiental y social de nuestra organización durante este año tan especial para todos.

Quiero agradecer el trabajo de todo el equipo que hace posible esta memoria, que a su vez tiene la misión de controlar, proponer y activar todas las recomendaciones de mejoras de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Hemos apostado por la formación y la promoción interna porque estamos convencidos de que el éxito de nuestra organización depende de la calidad, el talento y la responsabilidad de nuestros equipos.

Hemos incorporado prácticas medioambientales, sociales y de gobierno interno en las operaciones diarias, creemos que es la mejor manera de comunicar nuestra cultura, nuestros valores y seguir cosechando la historia de éxito de nuestra Cooperativa, para nuestros empleados, nuestros socios y colaboradores. Estamos orgullosos de haberlo conseguido hasta hoy, y vamos a seguir esforzándonos para mantener este compromiso, mañana.



- José Luis Sanz

1.1 Comunicados.

Carta del Director de Organización, Transformación, Personas y Negocios Diversificados



Este año 2020 ha sido el año de la pandemia, un año que nos ha puesto a prueba y que, a pesar de todo, nos ha permitido demostrar nuestra calidad profesional y como negocio, en los momentos sanitarios más complejos, dando servicio a más de 11.000 socios y más de 6.000 clientes con el punto de mira puesto en dos objetivos fundamentales: nuestra responsabilidad con la distribución de salud a la sociedad a través de nuestras oficinas de farmacia, y la protección de nuestro negocio como servicio esencial gracias al compromiso de nuestro equipo.

El compromiso con el crecimiento rentable y la creación de valor sigue siendo una de nuestras prioridades. Cofares cuenta con un modelo de negocio sólido, cuya gestión en pandemia y nuestros resultados financieros son evidencias de la buena dirección. No obstante, en este entorno tan convulso que hemos vivido con el virus, que ha traído consigo aparejados problemas de salud, desempleo, pobreza, ... unidos a otros aspectos, igual de urgentes, como la protección del medioambiente, es en este entorno donde la sostenibilidad es determinante y debe estar reflejada en nuestro Plan Estratégico.

Y nuestra gestión de personas, como no podía ser de otra manera, está ligada a dicha estrategia de negocio. El cuidado, motivación y proyección del talento interno son ejes fundamentales para la consecución de nuestros objetivos y éxitos de empresa, porque los equipos son palancas indispensables para la buena marcha de la compañía. Por esta razón, la retención y atracción del talento a través de una completa propuesta de valor es clave en nuestra estrategia de personas y sienta las bases para crear una marca empleadora potente y competitiva.

Como Director de Personas y RSE no podría hablar de gestión responsable de equipo sin unirlo a criterios de sostenibilidad. Para mi la práctica de recursos humanos que implementamos y vivimos en Cofares tiene como prioridad absoluta el compromiso con el desarrollo profesional y personal de las personas, el bienestar físico y mental, la conciliación, diversidad, la gestión ética, etc. En definitiva, la creación de valor para nuestro negocio y clientes a través de una gestión sostenible y adecuada de los profesionales internos.

Nos hemos posicionado como una organización de referencia en el ecosistema de la salud, por eso nos hemos visto en la necesidad de adaptarnos a las tendencias y a las exigencias del mercado en términos de responsabilidad social. Tenemos un firme compromiso con el entorno social, con la gestión ética y responsable de nuestros procesos, con la conciliación y flexibilidad como demuestran nuestras certificaciones como SGE21, EFR y la más reciente como Empresa Top Employer de la que me siento plenamente orgulloso por el gran trabajo de todo el equipo del Área de Organización y Personas.

Asimismo, hemos evaluado el impacto medioambiental de nuestra actividad y para ello hemos desarrollado proyectos más eficientes con nuestra ruta, hemos elaborado la primera Estrategia Ambiental, acciones, entre otras, que demuestran que somos una empresa que integra la preocupación por el medioambiente en las operaciones y actividad logística.

Por último, destacar que todas las personas que componen la familia Cofares hemos dado lo mejor de nosotros. Desde el primer momento, **decidimos trabajar unidos frente a el COVID-19 poniendo el foco en: asegurar la salud de nuestro equipo humano, socios y clientes**; proteger a la sociedad a través de las oficinas de farmacia y, proteger nuestro negocio como servicio esencial que somos. Lo que demuestra que somos una gran empresa con un fin social.

- Ángel Javier Vicente

1.1 Comunicados.

Director de Cadena de Suministro y Operaciones



Desde el Área de Cadena de Suministro y Operaciones, a lo largo del 2020, hemos continuado trabajando con el foco puesto en la **sostenibilidad e impacto de las actividades logísticas en todo nuestro entorno.** La concienciación con el medioambiente es uno de nuestros marcos de referencia a la hora de desarrollar e innovar en proyectos y procesos en nuestro ámbito.

Uno de nuestros mayores esfuerzos ha sido desarrollar con éxito el **proyecto de electrificación de rutas de reparto con vehículos 100% eléctricos que ayudarán a reducir el impacto medioambiental y compensar así nuestra actividad. En los próximos años tenemos un objetivo de que el 20% de nuestras rutas sean eléctricas.**

Desde la innovación interna, se han desarrollado herramientas y sistemas que permiten el diseño óptimo de rutas, la reducción de plásticos, así como la implementación de cargas más eficientes de nuestro transporte de larga distancia. Todos estos proyectos son indicadores de nuestro compromiso como organización y concretamente desde el Área Logística con los criterios de sostenibilidad enfocados en el medioambiente.

Asimismo, nuestra responsabilidad se extiende con la sociedad, más aún en un año tan complejo con esta pandemia.

Tenemos muy presentes como equipo los valores de compañía y nuestro lema **“la salud nos mueve”**, con nuestras más de 1.500 rutas y a través de nuestras 40 instalaciones logísticas hemos acercado salud a la sociedad, demostrando que somos un agente de gran valor en situaciones de emergencia sanitaria, teniendo un rol fundamental en el ecosistema de la salud como se ha evidenciado con el reparto de mascarillas y geles hidroalcohólicos apoyando a administraciones públicas y CCAA y trabajando 24/7 en los momentos más complicados de la pandemia.

Sin duda podemos decir que la responsabilidad y cuidado de la sociedad y el entorno son los pilares que nos mueven en nuestro día a día y determinan nuestras acciones y nos definen como un equipo de alta calidad profesional y comprometido.

- Rubén Orquín

1.1 Comunicados.

Director Oficina de Farmacia

La Responsabilidad Social Empresarial establece el marco de actuación ético y de compromiso que tenemos las organizaciones con nuestros grupos de interés. **Para el Área de Farmacia este marco de actuación se centra en mantener el alto nivel de exigencia que tenemos con la calidad, transparencia y servicio, factores clave que nos permiten una relación de confianza y éxito con nuestros socios.**

La situación sanitaria actual ha vuelto a poner de manifiesto que nuestro rol es fundamental para acercar salud a la sociedad, donde nuestra profesionalidad y gestión ética de la actividad ha sido referente para la Oficina de Farmacia, Laboratorios y clientes en un año tan convulso, donde todos los actores del ecosistema de la salud hemos estado en el punto de mira.

La sostenibilidad para la Dirección del Área de Farmacia se traduce en un compromiso con la **mejora de la experiencia de cliente y con el cumplimiento de los valores de la compañía y de nuestro Código de Conducta.** Todos remamos en la misma dirección con el objetivo claro de situar al paciente y al cliente en el centro de nuestra estrategia y dirigir todo nuestro esfuerzo en ofrecerles productos y servicios competitivos.

Debemos continuar siendo un ejemplo de responsabilidad social, de servicio y cuidado a la sociedad. Y de la misma manera este ejemplo de compromiso lo trasladamos al equipo, ofreciendo oportunidades de formación y desarrollo para poder contar siempre con un talento interno motivado y de gran calidad profesional.

- Miguel Poblet



1.1 Comunicados.

Director de Finanzas y Control de Gestión

La calidad y la transparencia de la información financiera de Cofares son, sin duda, indicadores de nuestra gestión ética y nuestro compromiso con los socios, clientes, administraciones y otros grupos de interés.

Nuestro compromiso de gestión responsable de las finanzas y la información relativa a ellas pasa por la observación y cumplimiento de los cambios / adaptaciones legislativos o tributarios, ser referentes en transparencia, asesorar a la organización sobre las directrices a seguir para cumplir con el control de presupuestos y velar por mantener los estándares de calidad en todos nuestros procesos financieros.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad, además de cumplir con los criterios de buen gobierno, desde el Área Financiera nos preocupamos por hacer **seguimiento y difundir datos e información más allá de los estrictamente económicos,** como son los datos referentes a la gestión de nuestros equipos, proyectos, compromisos medioambientales y otros parámetros que quedan recogidos en la Memoria Anual en concreto en los estados de información no financiera (EINF) que realizamos cada año en colaboración con distintas áreas de la compañía y que reflejan datos complementarios a la información económica.

Asimismo, Cofares apuesta por inversiones socialmente responsables donde no se aplican exclusivamente criterios de rentabilidad en la gestión ya que la organización es consciente de que se pueden y deben alcanzar criterios de rentabilidad dentro de un marco sostenible. Un claro ejemplo de este tipo de inversión en materia de responsabilidad social sería la distribución farmacéutica de medicamentos a las farmacias rurales que, a pesar de ser menos rentables, poseen un rol imprescindible para la población de entornos rurales y Cofares es consciente de su papel para llevar salud a todos los actores sociales a través de sus oficinas de farmacia.

Como conclusión, cada vez es más frecuente la incorporación de elementos no económicos en la gestión financiera, al incluirse otros indicadores de gestión relacionados con el entorno y con las personas. Por citar algunos ejemplos, la emisión de facturas electrónicas y la firma digital promueven la reducción de la tala de árboles y de la huella de carbono al disminuir los procesos contaminantes del medioambiente que conlleva su elaboración.

Durante el año 2020, el Grupo Cofares ha implementado estas 2 iniciativas, respetando la legislación vigente en términos mercantiles, incrementando la eficiencia de los procesos de gestión.

- Miguel Ángel Alises



1.1 Comunicados.

Director de Sitemas IT



La digitalización es un aspecto clave en el trabajo que realiza Cofares en el ámbito de Responsabilidad Social. Con múltiples líneas de trabajo, tres de ellas destacan sobre todas las demás: **sostenibilidad, formación e integración.**

El año 2020 ha requerido de una inversión muy importante en acciones de digitalización que refuerzan la sostenibilidad de nuestra actividad. Continuando con nuestro **plan estratégico de digitalización**, el desarrollo de nuevos **workflows automatizados** ha supuesto un avance dramático en la reducción del consumo de papel en todas las áreas de la compañía. Ejemplos de esto, en el ámbito interno, son la digitalización de los procesos de contratación tanto comerciales, como laborales.

Acompañando al desarrollo tecnológico, se han llevado a cabo **campañas de concienciación internas y externas** con resultados importantes, duplicando por ejemplo el uso de la factura digital entre nuestros clientes. Otro ámbito clave en la sostenibilidad ha sido la implantación del teletrabajo durante la pandemia en el 100% de las posiciones de oficina y comerciales, con el despliegue de nuevas capacidades de conexión, ciberseguridad y colaboración.

El año 2020, sin limitarnos por las dificultades impuestas por la pandemia, ha supuesto una apuesta reforzada por la formación de jóvenes en el ámbito de las nuevas tecnologías. Dentro de un **programa de formación global**, denominado **Cofares Tech Journey,** más de 30 alumnos de universidades y centros de formación profesional, de España y Sudamérica, han tenido la oportunidad de complementar su formación teórica en proyectos reales en áreas como Big Data, inteligencia artificial y ciberseguridad.

- Unai García Ariz

1.2 Hitos Cofares 2020.

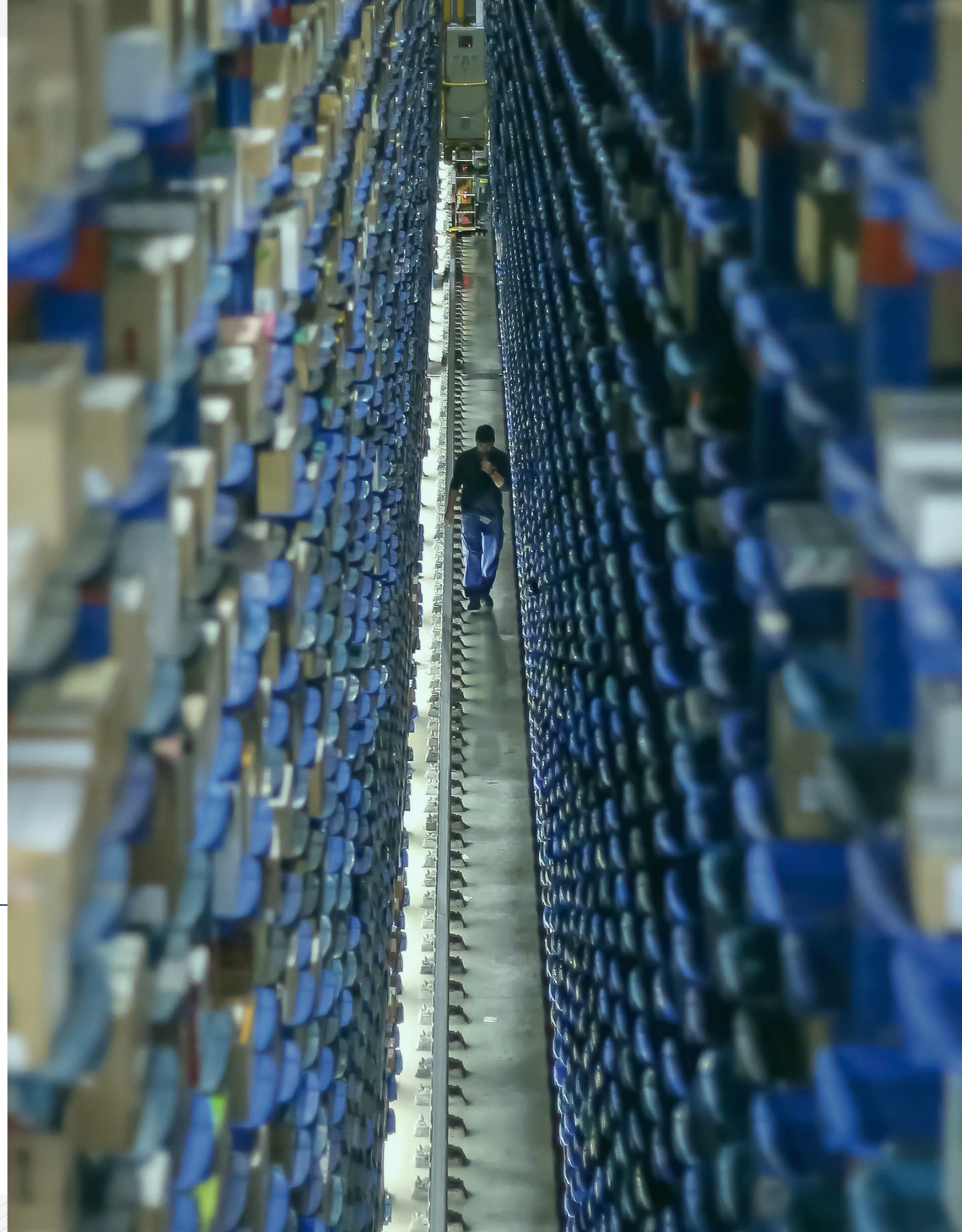
Enero 2020

Incorporación a Cofares de Cofarta.

A inicios del año 2020 se completó el proceso de **integración de la cooperativa farmacéutica manchega Cofarta.** Es la principal cooperativa de distribución farmacéutica de la provincia de Toledo y tiene una cuota de mercado significativa en las provincias de Ávila, Ciudad Real, Cáceres, Cuenca, Guadalajara y Madrid.

De esta manera, **afianzamos nuestra posición en España y expandimos nuestro liderazgo como principal distribuidora farmacéutica del país.** Además, reafirmamos el compromiso con la defensa del modelo de farmacia español y su sostenibilidad, apostando por una zona con especial presencia de la farmacia rural.

> **“Afianzamos nuestra posición en España y expandimos nuestro liderazgo como principal distribuidora farmacéutica del país”.**



1.2 Hitos Cofares 2020.

Marzo 2020

Cambiamos de imagen corporativa, nuevo logotipo y nuevo slogan “La salud nos mueve”.

COFARES

La salud nos mueve

La farmacia, en plena conexión con las personas. Con esta filosofía, lanzamos la nueva identidad corporativa de Cofares, con la que damos un paso adelante para ofrecer a las farmacias soluciones encaminadas a atender las necesidades de bienestar de los ciudadanos de una forma ágil y cercana.

Nuestra nueva imagen combina los colores verde y magenta que simbolizan el cambio y la energía renovada. Además, se sustenta sobre los valores de la organización de **CONEXIÓN, VISIÓN y COMPROMISO.**

El resultado de este rebranding es una identidad reforzada, más moderna y actual, cuyo elemento más visible es el logotipo, más sólido, transparente y altamente funcional, que gana en fuerza y visibilidad. El símbolo, que refleja la actividad y razón de ser de Cofares, sugiere un plano de ciudad donde los espacios blancos son sus conexiones.

Esta renovación no se queda únicamente en nuestra imagen de marca, sino que **avanzamos hacia una evolución empresarial** con una renovada gama de servicios, consolidándonos, así como un administrador relevante del ecosistema de la salud.

> **“Este cambio obedece a una evolución natural de la Cooperativa, que en estos años ha acumulado el conocimiento suficiente para guiar a las farmacias hacia espacios de salud que ofrecen respuestas personalizadas para cada paciente”.**





> **“La gestión corporativa basada en los ODS crea nuevas oportunidades de negocio, mejora la relación con los grupos de interés y promueve la innovación”.**

1.2 Hitos Cofares 2020.

Septiembre 2020

Cofares se une a la campaña #apoyamoslosODS promovida por la Red Española del Pacto Mundial.

Con motivo del quinto aniversario de la aprobación de la Agenda 2030 con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), nos unimos a la campaña #apoyamoslosODS para trabajar en la difusión de estos Objetivos de las Naciones Unidas, en colaboración con la Red Española del Pacto Mundial, iniciativa a la que pertenecemos.



1.2 Hitos Cofares 2020.

Octubre 2020

Nace Welnia, un proyecto creado para posicionar a la farmacia en el mundo online.

Sabiendo que el valor añadido de la farmacia son sus servicios, quisimos desarrollar una **herramienta para reforzar su posicionamiento como elemento clave del sistema sanitario,** y gracias a esto nació Welnia.

Welnia es un proyecto creado para ayudar a la farmacia a convertirse en líder en la promoción del cuidado de la salud y de los hábitos de vida saludables, aportando valor a todas las personas que quieran formar parte de su comunidad. Busca convertirse en el canal digital farmacéutico las 24 horas del día, acompañando a las farmacias en sus guardias.

welnia

Welnia, más salud, más farmacia.

1.2 Hitos Cofares 2020.

Noviembre 2020

Abrimos nuevo centro de distribución en Vicálvaro.

Este almacén mejora aún más los tiempos de entrega y disminuye las posibles faltas a través de un porfolio de 27.500 referencias adecuadas a la demanda. De esta forma, se obtienen recorridos óptimos, una mejora en el orden y en la productividad, así como en la calidad de los pedidos.

Para ello, se han monitorizado las demandas asegurando la minimización de errores a través de la apuesta por la inteligencia del dato y se han incorporado 30 nuevas rutas que mejoran el servicio de más de medio centenar de oficinas de farmacia.

Por otro lado, para la gestión y separación de residuos, el centro dispone de medidas para **reducir el uso de plástico** y **mejorar la sostenibilidad** junto a la reducción de kilómetros y emisiones de CO_2.

“Se eliminarán 120.000 km de transporte capilar al año reduciendo 22,2 toneladas de CO_2 anuales”.



- Nuevo Centro en Vicálvaro.

1.2 Hitos Cofares 2020.

Diciembre 2020

Cofares recibe la certificación como empresa Top Employers 2021.

Top Employers Institute es la autoridad global en el reconocimiento de la excelencia respecto del entorno profesional que las organizaciones crean para su equipo humano. De esta manera, nuestra certificación reconoce la excelencia en las condiciones de trabajo que Cofares ofrece a sus personas trabajadoras y la contribución a su desarrollo personal y profesional.



"Cofares, primera distribuidora farmacéutica en recibir la certificación Top Employers España 2021".



- Reforzamos así nuestro posicionamiento como compañía líder en distribución farmacéutica nacional, donde desarrollar una carrera profesional estable y con una gran proyección a largo plazo. Además, la permanente colaboración entre las personas y el buen clima laboral existente suponen unos alicientes extras como empresa empleadora.

"Recibir la certificación Top Employer por primera vez supone una inmensa satisfacción para nosotros y nos anima a seguir trabajando para asegurar el bienestar de todas las personas que forman parte de Cofares. Las empresas deben adoptar el compromiso firme de implementar buenas prácticas de Recursos Humanos, fomentar un ambiente laboral óptimo y contribuir al pleno desarrollo profesional de las personas".

- Eduardo Pastor Fernández
Presidente de Cofares

1.2 Hitos Cofares 2020.

Diciembre 2020

Lanzamos la primera Estrategia Ambiental de Cofares.

Nuestra Estrategia Ambiental busca **minimizar el impacto de nuestra actividad en el medioambiente**, mediante la consecución de varios objetivos ambientales:



- **Optimización de procesos industriales y operativos** con la consecuente minimización del impacto ambiental. Este es un proyecto constante, donde la Dirección de Mantenimiento del Grupo estudia la optimización de los procesos para reducir consumos continuamente.

- **La implantación de un nuevo sistema de paletización** específico que nos permite reducir el uso diario de plásticos.

Sistema de paletización	Por palet	1.000 palets diarios
Sistema de flejado con film	Entre 600 y 800 gramos por palet	700 kilos
Sistema actual	0 gramos	0 kilos

Sistema de paletización	Por palet	1.000 palets diarios
Sistema de flejado con film estirable	No hay ahorro	No hay ahorro
Sistema actual	Ahorro de entre 300 y 400 gramos	Ahorro de 350 kilos

Ahorro de plástico:

- Sistema alternativo para agrupar bultos por palet. **Gracias al nuevo sistema de agrupación por medio de jaulas**, reducimos entre 600 y 800 gramos de film retráctil por palet.

- **Nuevo sistema de flejado de palets con consumible PET alternativo** al retractilado con film estirable.

- **Reducir la emisión de gases de efecto invernadero en la distribución a farmacias,** con el proyecto de flota de coches eléctricos que comenzó a desarrollarse en 2020 y que está preparado para su lanzamiento a principios de 2021.

Uno de nuestros mayores esfuerzos dentro de esta estrategia ha sido desarrollar con éxito el **proyecto de electrificación de rutas de reparto** con vehículos 100% eléctricos que ayudarán a reducir el impacto medioambiental y compensar así nuestra actividad.

Plan piloto de rutas con furgonetas eléctricas. Cada ruta supone 100 km al día. Por tanto, **pasaremos de realizar 400 km al día con vehículos convencionales a vehículos eléctricos.**

Comparativa	Emisión CO_2 (gr/km)	Emisión Total (año)	Emisión Total (año)
Vehículo Convencional	185	74000 grs CO_2	888000 grs CO_2
Furgoneta Eléctrica	0	0	0

Proyecto de electrificación de rutas de reparto.



La Dirección de Mantenimiento del Grupo estudia la optimización de los procesos para reducir consumos continuamente.

1.2 Hitos Cofares 2020.

Cifras Cofares 2020.

172,1 M€
Capital social

100%
Capital farmacéutico

Socios cooperadores	**11.683**
Clientes no socios	**3.787**
Beneficio consolidado antes de impuestos	**18,3 M€**
Patrimonio neto	**290 M€**
Cuota de mercado	**28,95 %**
Almacenes operativos	**36**
Plataformas logísticas	**7**
Plantilla media	**2.894**
Kilómetros recorridos	**58,8 M km**
Rutas completas	**1.500**
Pedidos gestionados	**15,8 M**
Referencias gestionadas	**85.000**
Visitas comerciales realizadas	**126.084**



290 M€
Patrimonio neto

1.500
Rutas completas

15,8 M
Pedidos gestionados

28,95 %
Cuota de mercado

3ª
Cooperativa líder en distribución farmacéutica en Europa

36
Almacenes operativos

58,8 M
Kilómetros recorridos

2.894
Plantilla media

3.624 M€ de facturación y un crecimiento del 6,14 % respecto al año anterior.

1.3 Avances y retos en materia de sostenibilidad.

Avances 2020 en materia de sostenibilidad:

- Certificación como empresa **Top Employers 2021**, siendo una de las 103 empresas certificadas en España con una puntuación de 72,15%. Esto nos posiciona como marca y consolida nuestra estrategia de personas y talento.
- Se mantiene el certificado de gestión ética y socialmente responsable **SGE21 de Forética**, en el que estamos certificados desde el año 2010.
- Cumplimiento, un año más, del **modelo de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral **EFR**, de la Fundación Másfamilia.
- Incorporación de Cofares como **partner** coimpulsor al programa de aceleración **S2B Health&Care**, con el objetivo de impulsar la innovación en el tejido emprendedor centrado en la salud integral y en la calidad de vida.
- Se pasan con éxito las auditorías de medioambiente y calidad, manteniendo nuestras certificaciones conforme a las normas internacionales **ISO 14001** y **9001.**
- Elaboración de la primera Estrategia Ambiental de Cofares.



- Se continúa con el **"Proyecto Paperless"** mediante el cual se han terminado de eliminar las impresoras por departamentos de las oficinas centrales entre 2019 y 2020, y en su lugar establecemos 4 puntos de impresión, uno por planta, fomentando el uso responsable del papel.

  Gracias a esto, más de 1.830 farmacias se sumaron al proyecto y nos solicitaron no recibir documentación en papel.
- Emisión de **facturas electrónicas** y uso de la firma digital, que promueve la reducción de la tala de árboles y de la huella de carbono.
- Renovación de dos **vehículos eléctricos** en nuestro parque móvil que están a disposición del personal para los desplazamientos profesionales, evitando la emisión de CO_2.
- Inclusión de nuevos productos sostenibles en el catálogo de **Farline** como cepillos dentales de bambú, libres de BPA (Bisfenol A), que se biodegrada más rápido que cualquier plástico.
- Implantación del **proyecto piloto de teletrabajo,** para proteger la salud de nuestro personal y como medida de conciliación, y que también ha disminuido nuestro impacto ambiental, evitando cientos de desplazamientos diarios y el consumo de electricidad y agua en las instalaciones.
- Lanzamiento del nuevo **proceso de Onboarding** para personal de almacén y estructura con el objetivo de facilitar la incorporación e integración de las nuevas personas, así como la transición interna en los cambios de puesto.

1.3 Avances y retos en materia de sostenibilidad.

- Se han alcanzado **acuerdos de empresa,** con respecto a las condiciones individuales del equipo humano. Las más destacas son: flexibilidad horaria, ampliación del número de vacaciones anuales, jornada intensiva durante los meses de julio y agosto, ayuda por nacimiento de hijo y por matriculación de estudios oficiales y reglados de empleados/as, y ayuda económica para personas que tengan familiares con algún tipo de discapacidad.

- Incorporación al **Comité de Responsabilidad Social Empresarial** de un representante del Comité de Empresa, sumándose a los demás representantes de todas las áreas de la compañía, lo que refuerza el compromiso social, ambiental y de buena gobernanza de manera trasversal en Cofares.

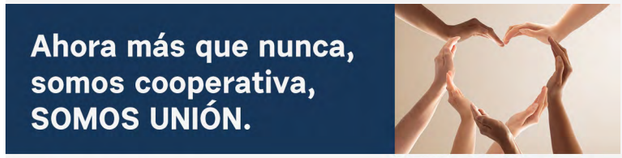
- **Ampliación de las rutas de reparto,** incrementando el número de repartos durante el confinamiento a la red hospitalaria y al hospital de IFEMA.

- Elaboración y aprobación de una **Política de Compras** en junio de 2020, que incluye criterios sociales, ambientales y de buena gobernanza en el proceso de selección de proveedores.

- Elaboración de la **Política de Publicidad Responsable** en noviembre de 2020, sobre las normas aplicables a la publicidad que realiza Cofares. Incluye un principio de publicidad no discriminatoria, de veracidad y de respeto del medioambiente.

- Colaboración con el **Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid** para la recogida y distribución de material de protección, como pantallas y mascarillas, en los meses más duros de la de pandemia.

> ***Ahora más que nunca, somos cooperativa, SOMOS UNIÓN”.***



- Iniciativa “**Ahora más que nunca, somos cooperativa”** al inicio de la emergencia sanitaria por COVID-19. **Participaron 490 voluntarios de puestos de oficina para ayudar a los compañer@s de los almacenes.**





1.3 Avances y retos en materia de sostenibilidad.



1. Implantar medidas enfocadas a la desconexión laboral.
2. Seguir fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de nuestros procesos de contratación, desarrollo, promoción y de compensación.
3. Realizar medidas para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y familiar.
4. Continuar con la premisa de unas relaciones laborales armónicas y flexibles.
5. Formar y sensibilizar en materia de igualdad y diversidad.
6. Llevar a cabo iniciativas para compensar nuestras emisiones.

1.3 Avances y retos en materia de sostenibilidad.



7 Realizar campañas de prevención frente al COVID-19 para paliar los efectos de la pandemia, mediante la colaboración con entidades sociales.

8 Impulsar el uso de energías sostenibles en nuestras instalaciones.

9 Continuar con la electrificación de la flota de vehículos, hasta alcanzar el 30% de nuestro parque móvil.

10 Potenciar nuestro compromiso con la sociedad a través de acciones de voluntariado.

11 Seguir trabajando en la digitalización de los procesos de Cofares.

12 Desarrollar nuevas campañas de sensibilización ambiental y nuevas acciones ambientales.

1.4 Identidad de cooperativa con enfoque de sostenibilidad y valor compartido.

En Cofares, todo parte de nuestra propia esencia. Y hacemos de nuestra esencia un verdadero valor diferencial, tanto para nuestros socios, como para el mundo de la salud. Unimos energías, integramos conocimiento y conectamos personas. En Cofares creamos vínculos que dinamizan la Farmacia e impulsan el ecosistema de la salud.

Objetivo

Nuestro objetivo es proveer a los socios de Cofares de las herramientas necesarias para llevar a cabo su actividad, ayudándoles a afrontar juntos los retos, teniendo siempre como referencia que, para la Cooperativa, la fortaleza de la Oficina de Farmacia es y será su principal razón de ser.





Misión

Cofares se crea como una cooperativa de capital íntegramente farmacéutico cuya finalidad principal es rentabilizar las compras de sus socios, apoyarles en la gestión de sus oficinas de farmacia y ser garante del modelo farmacéutico español. La distribución farmacéutica suministra todos los medicamentos autorizados en España, y detrae recursos de las operaciones rentables para “sufragar” las no rentables: es un modelo solidario de distribución, que asegura la equidad en el acceso del paciente al medicamento.

Valores:

Conexión

Una marca que siempre está conectada, siempre está cerca, que entiende y responde a las necesidades de sus socios en todo momento.



Compromiso

Una marca cuyo apoyo continuo a sus socios es tanto su responsabilidad, como su pasión, estableciendo relaciones de confianza desde la transparencia.

Visión

Una marca líder y experta desde la que siempre miramos hacia el futuro, que buscamos lo mejor para nuestros socios, que innovamos e impulsamos el ecosistema de la salud.

> **“Porque somos cooperativa, somos unión y somos integración. Somos conexiones que generan impacto de verdad”.**

1.4 Identidad de cooperativa con enfoque de sostenibilidad y valor compartido.

Promesa corporativa

En Cofares continuamos desarrollando nuestro Plan Estratégico, que se centra en mantener relaciones directas con todos los agentes del sector, situando al paciente y a la farmacia en el centro del nuevo modelo de negocio.

> **“Construimos un modelo sostenible de generación de valor al socio”.**

Creemos en una relación de colaboración activa, en la que todos los actores trabajan conjuntamente en la implementación de campañas y acciones de salud, hacia el objetivo de **convertir a las farmacias en centros de salud y autocuidado de referencia para todos los ciudadanos.**

En nuestro modelo de negocio responsable conviven valores propios del cooperativismo, como la participación y la igualdad entre los socios, con otros principios característicos del ejercicio profesional de la farmacia. La combinación de estos valores y principios impulsa la transformación del sector farmacéutico hacia su excelencia y sostenibilidad.

Principio cooperativo.	**Principios generales del ejercicio profesional del oficial farmacéutico.**
Ingreso libre y voluntario	Compromiso con la sociedad para la promoción y vigilancia de la salud y prevención de enfermedades de la población.
Gestión democrática de los miembros	Respeto a la dignidad del paciente y atención para contribuir a su bienestar y salud pública.
Participación económica de socios y socias	Colaboración con otros farmacéuticos, con el resto de los profesionales sanitarios, con las administraciones competentes en materia de sanidad y bienestar social y organización farmacéutica colegial para asegurar el derecho a la salud del ser humano.
Autonomía e independencia	Mantenimiento y actualización de competencias, conocimientos científicos, técnicos y legales en los que se basa la competencia profesional. Aseguramiento de la capacidad.
Educación, formación e información	Compromiso con la evidencia científica y la calidad técnica.
Sentimiento de comunidad	Ética, transparencia, cumpliendo la legalidad en materia de propiedad intelectual para el profesional farmacéutico dedicado a investigación y las publicaciones profesionales.
Sostenibilidad ambiental	Protección del medioambiente y fomento de la educación y la sensibilidad ambientales de los ciudadanos respecto al tratamiento de los envases y los residuos de los medicamentos utilizados.
Sostenibilidad empresarial	Publicidad responsable.

> **“Nuestra misión es ser un socio estratégico de las farmacias españolas, siendo contribuidores al desarrollo sostenible”.**

- Ángel Javier Vicente
Director de Organización, Transformación, Personas y Negocios Diversificados

1.4 Identidad de cooperativa con enfoque de sostenibilidad y valor compartido.

Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social representa un compromiso y visión que, desde Cofares, ponemos de manifiesto en cada proceso e iniciativa. Se trata de un compromiso que abarca las dimensiones social, económica y medioambiental de las actividades que realizamos. Muestra de este compromiso es nuestra adhesión al Pacto Mundial desde el año 2015, y la colaboración en su campaña #apoyamoslosODS.

La acción en Responsabilidad Social queda recogida dentro de nuestro Código de Conducta y se ha estructurado y definido en las siguientes áreas temáticas:

Ética y buen gobierno

Tomamos decisiones integrando un conjunto de principios reconocidos internacionalmente, que son un marco de referencia para la organización. Dichos principios e ideales incluyen un reconocimiento y respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, en consecuencia, de los derechos humanos. Además, estamos adheridos al "Código de Buenas Prácticas Tributarias" que enmarca una relación ética con la Agencia Tributaria.

Adheridos al Código de Buenas Prácticas Tributarias



Cadena de valor

Impulsamos acciones que involucran un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas con nuestra cadena de valor, teniendo como elemento trasversal y objetivo información sobre la integridad del producto o servicio de Cofares.

Esto está alineado con la transparencia y el respeto a los principios éticos establecidos en nuestro Código de Conducta y en los principios de Pacto Mundial.



Apoyamos la movilidad sostenible



Medioambiente

Realizamos acciones que tienen como eje vertebrador el compromiso manifiesto con el medioambiente, orientadas al análisis constante de preservar nuestro entorno y el planeta. Son acciones sostenibles y sensibles, atendiendo al impacto generado y minimizando el mismo en el ciclo de vida de nuestros productos y servicios.

Trabajamos continuamente en la optimización de nuestros procesos operativos para generar un menor impacto ambiental y apoyamos la movilidad sostenible, poniendo a disposición de nuestros empleados coches eléctricos en nuestras instalaciones para sus desplazamientos laborales.

Calidad de vida

Se incluyen las políticas y prácticas con el foco puesto en las personas que componen la organización, construidas desde el diálogo, el respeto y la transparencia.

Destacan las prácticas orientadas a la salud y bienestar de las personas así como el balance trabajo-tiempo libre.



1.4 Identidad de cooperativa con enfoque de sostenibilidad y valor compartido.

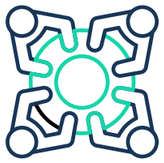
Igualdad, conciliación y diversidad



Comprende las políticas y prácticas orientadas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la conciliación entre la vida personal y profesional, desde una gestión sin prejuicios asociados a la nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación e identidad sexual, estado civil, edad, capacidades físicas o responsabilidades familiares.

Participación en la comunidad

Nuestro objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas y el medioambiente, a través de los productos o servicios contribuidos.



Realizamos acciones para maximizar el impacto de nuestras contribuciones a la sociedad, ya sea en el ámbito económico, social o ambiental.

Nuestro objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas y el medioambiente, a través de los productos o servicios contribuidos. Todo ello de manera individual, o bien gracias la alianza con otras organizaciones.

Nuestro compromiso con la gestión ética y la responsabilidad social se articula a través del Comité de Responsabilidad Social Empresarial y nuestra certificación internacional SGE21.

Para consolidar una actividad empresarial sostenible que genere valor compartido en el socio, la sociedad y resto de grupos de interés, Cofares se compromete con los siguientes principios:

Principios Cofares

RESPETO
El trato a las personas se desarrolla de manera digna y tolerante.

RESPONSABILIDAD
Respeto al entorno social y medioambiental.

LEALTAD
Primará el interés legítimo de la Cooperativa al interés particular.

LEGALIDAD
Se garantizará el cumplimiento de todas las áreas de gestión y actividades.

INTEGRIDAD
Se desempeñará el trabajo con honestidad.

CALIDAD
Cofares trabaja para satisfacer las necesidades profesionales de sus cooperativistas ofreciéndoles un servicio de alto rigor y calidad.

TRANSPARENCIA
La información que se dé a conocer se ajustará siempre a la realidad y estará basada en hechos.

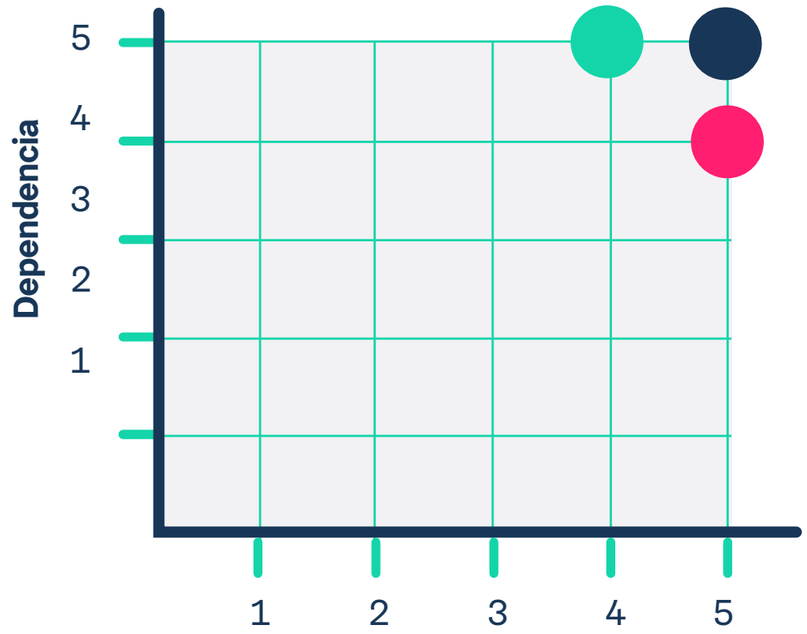
EQUIDAD
Se potenciará el desarrollo integral de todas las personas, igualdad de oportunidades a igual competencia.

1.5 Participación de los grupos de interés y materialidad.

Los procesos de toma de decisiones que llevamos a cabo tienen en cuenta las expectativas y los intereses de los grupos de interés de la compañía. El enfoque y contenidos de esta memoria se han definido a partir de las conclusiones de los procesos de diálogo que mantenemos de manera continua a través de nuestros múltiples canales de escucha y respuesta, así como de las reuniones del Comité de Responsabilidad Social Empresarial desarrolladas.

En este sentido, se considera que la memoria incluye información relevante sobre los temas materiales para la entidad y refleja nuestros impactos más significativos, facilitando que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño económico, ambiental y social de la entidad en 2020, así como valorar su evolución desde 2016, cuando se publicó nuestra primera Memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

Identificación y segmentación de los grupos de interés	
Inversores, cooperativistas y socios colaboradores	
Personas empleadas	
Clientes	Cooperativas Farmacias no socios Otros clientes de otras sociedades y servicios del Grupo
Entidades proveedoras	Laboratorios farmacéuticos Transporte Otros servicios farmacéuticos
Sociedad	Sociedad civil Comunidades científicas ONGs, fundaciones Asociaciones Instituciones académicas Medios de comunicación Familias de las personas empleadas
Administraciones públicas	
Pacientes	



- Priorización de grupos de interés

Con cada uno de los grupos de interés prioritarios se ha realizado un trabajo de análisis de las relaciones basado en la identificación de propietarios e interlocutores válidos de la relación y diálogo. Se compartieron inquietudes y posibles asuntos, así como temas de interés con cada uno de los stakeholders.

Canales de comunicación para el diálogo con los grupos de interés

Grupos de interés		Reuniones virtuales	Emails	Correo ordinario	Llamadas telefónicas	Página web	Newsletter	Encuesta de satisfacción	Actividades	Buzón de sugerencias	Internet	Tablón de anuncios	w
Inversores, cooperativistas y socios colaboradores		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
Personas empleadas		●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●
Clientes	Cooperativas	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
	Farmacias no socios		●	●	●	●	●	●	●				●
	Otros clientes de otras sociedades	●	●	●	●	●		●	●				●
Entidades proveedoras	Laboratorios farmacéuticos	●	●	●	●	●		●	●				
	Transporte	●	●	●	●	●			●				
	Otros servicios farmacéuticos	●	●	●	●	●			●				
Sociedad	Sociedad civil					●			●				●
	Comunidades científicas	●	●	●		●			●				
	ONGs, fundaciones	●	●	●		●			●				●
	Asociaciones	●	●	●		●			●				●
	Instituciones académicas	●	●	●		●			●				
	Medios de comunicación	●	●		●	●			●				
	Familias de personas empleadas					●							●
Administraciones públicas		●	●	●	●	●			●				
Pacientes						●			●				●

Canales de comunicación

- Se tiene previsto para 2021 realizar un nuevo estudio de materialidad para la identificación de nuevos temas materiales y creación de acciones conjuntas entre Cofares y nuestros grupos de interés. El ejercicio de diálogo estará alineado con el enfoque de sostenibilidad y valor compartido de la organización y será la base para la creación del nuevo Plan Estratégico de Responsabilidad Social.

1.6 Contribución al reto de los ODS.

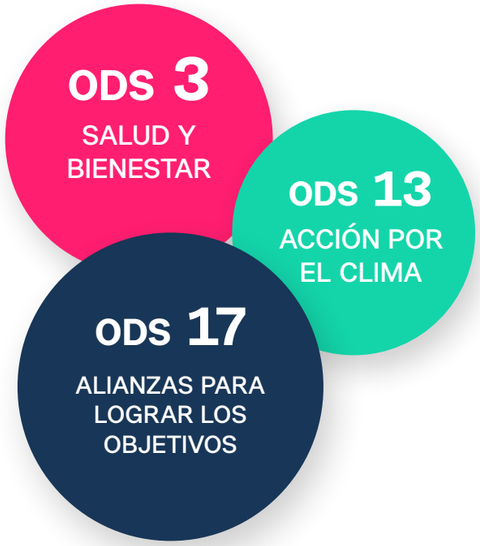
Manifestamos nuestro apoyo a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y su compromiso con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), minimizando los impactos negativos y maximizando los impactos positivos sobre las personas y el planeta. Continuamos trabajando en alinear la gestión corporativa con los ODS, donde encontramos nuevas oportunidades de negocio, mejoramos la relación con nuestros grupos de interés y promovemos la innovación.

En respuesta a este compromiso con los ODS, Cofares se unió a la campaña #apoyamoslosODS para contribuir en la difusión de estos Objetivos de Naciones Unidas, y para que cada vez más empresas se unan a esta iniciativa de sostenibilidad.

La comunicación interna se centró en la sensibilización sobre nuestros ODS estratégicos a través de canales como la newsletter, para que todo nuestro equipo pueda contribuir a ellos.

Los objetivos estratégicos de Responsabilidad Social Empresarial están alineados con los del Plan Estratégico de Cofares y toman en cuenta los ODS. En este sentido el Área de RSE de la compañía ha identificado y establecido **tres objetivos** como los más adecuados, y alcanzables, para la Cooperativa, como son **Salud y Bienestar (ODS 3), Acción por el Clima (ODS 13) y Alianzas para lograr los Objetivos (ODS 17).**

Cofares se unió a la campaña #apoyamoslosODS para contribuir en la difusión de estos Objetivos de Naciones Unidas.



En este sentido podemos destacar nuestra contribución durante 2020 a estos ODS mediante las siguientes acciones:

- **Organizamos, junto con Compromiso RSE,** una jornada llamada Desayuno con Compromiso, que se centró en la Humanización de la Sanidad. El objetivo era conocer como diferentes representantes de organizaciones abordan los retos de la sanidad española para poner a la persona en el centro, así como el papel que la Oficina de Farmacia puede realizar para mejorar la calidad de vida de los pacientes, en concreto, y de la sociedad, en general.

  Nuestro director de Transformación, Organización y Personas lideró el reportaje, publicado en la **revista número 53 de Custonmedia.**

  En este sentido, apostamos por hacer políticas y diseñar acciones para tener entornos de trabajo saludables, concienciar a nuestra plantilla y velar por un estilo de vida saludable que, a su vez, repercute en una disminución del gasto farmacéutico. Nuestro estilo de vida va a marcar el futuro de nuestras patologías o enfermedades, y si las organizaciones trabajamos en políticas de bienestar organizacional contribuiremos a tener una sociedad más sana y a disminuir el gasto público sanitario.



Humanizar es acercar la salud al paciente y que todos los stakeholders convivan en armonía y trabajen en un fin común".

- Ángel Javier Vicente
Director de Organización, Transformación, Personas y Negocios Diversificados

1.6 Contribución al reto de los ODS.

- La responsable de Comunicación Interna y RSE, participó también en esta revista dentro del reportaje exclusivo sobre el aniversario de los ODS, compartiendo su punto de vista sobre como las grandes empresas pueden contribuir a estos y la necesidad de un marco más concreto sobre los ODS para dirigir y poner en marcha acciones reales.

- Participamos también en la Mesa de Diálogo sobre la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, organizada por Cruz Roja y con la colaboración de la Fundación Masfamilia.

  Uno de los ponentes fue el director de Transformación, Organización y Personas, hablando sobre las medidas de conciliación llevadas a cabo en Cofares y cómo esto beneficia a la productividad y la calidad de vida del talento humano.

Son objetivos que nos permiten seguir avanzando y afianzando nuestra relación con los socios y clientes, y seguir construyendo un modelo sostenible de generación de valor al socio y a la sociedad.

Aplicación de la metodología SDG Compass para la contribución real a los ODS de Cofares.





1.6 Contribución al reto de los ODS.

Además de contribuir directamente a estos ODS, se han incorporado en 2020 dos nuevos ODS como secundarios, para trabajar con ellos y desarrollarlos: Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) y Reducción de desigualdades (ODS 10).





- Certificación Top Employer España 2021.
- Certificación EFR para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Acuerdos de empresa, con respecto a las condiciones individuales del equipo humano.



- Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.
- Campañas de sensibilización y comunicación.
- Colaboración con la Fundación Integra, dando oportunidades de trabajo a personas que se encuentran en exclusión social severa y personas con discapacidad.

Avanzamos hacia la sostenibilidad de acuerdo con una hoja de ruta de generación de valor compartido, integrando la responsabilidad social y el respeto a los derechos humanos en todas nuestras decisiones y actividades, y contribuyendo de forma significativa al desarrollo sostenible.

Durante el ejercicio hemos velado por el respeto de los diez principios contenidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas y no hemos mantenido relaciones comerciales ni empresariales con entidades cuya conducta sea incompatible con ellos.

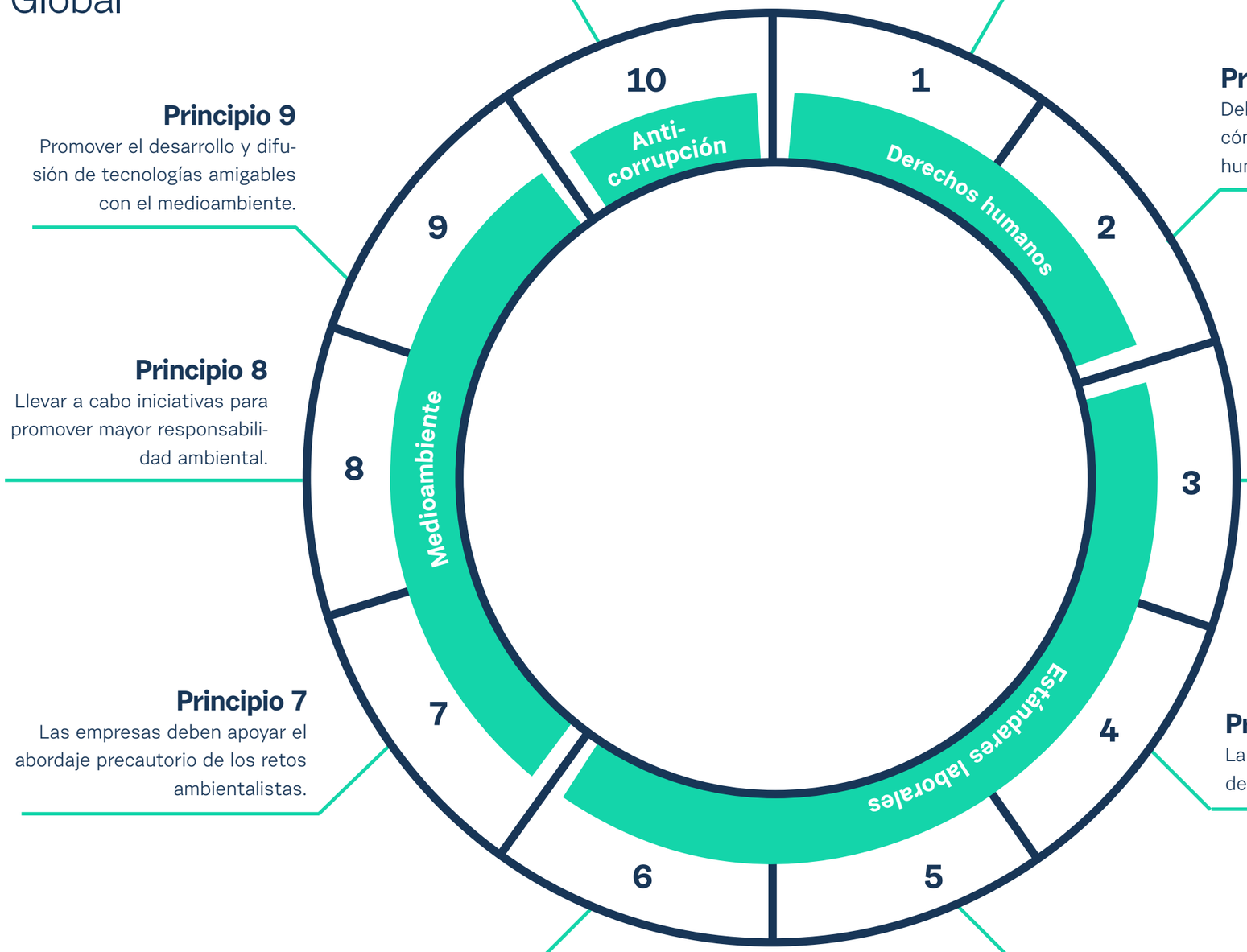
Los pilares fundamentales para dar cumplimiento a los 10 Principios del Pacto Mundial en nuestra organización son:

- **Certificación SGE21.**
- **El Código de Conducta.**
- **La Política de Gestión o Política Corporativa de Responsabilidad Social,** mediante la cual nos comprometemos a consolidar un modelo de distribución y de farmacia sólido y sostenible.

Estos documentos se complementan con políticas, sistemas de gestión y otras normas internas que están integrados dentro de Cofares.

Principios Pacto Mundial	Políticas, normas internas y sistemas de gestión de Cofares		
Derechos humanos	Política de Desarrollo Sostenible	Programa de Compliance	Adhesión a los 10 Principios del Pacto Mundial
Estándares laborales	Política General de Recursos Humanos	Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación	Política de Seguridad y Salud Laboral Política de Compras
Medioambiente	Sistemas de Gestión ambientales certificados según la norma ISO 14001	Política de Calidad y Medioambiente	Estrategia Ambiental Cofares
Anticorrupción	Política contra la Corrupción y el Fraude Programa de Cumplimiento	Política para la Prevención de Delitos	Política sobre Aportaciones, Donaciones y Patrocinios

Los **10** Principios del Pacto Global



Principio 10
Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno.

Principio 1
Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2
Deben asegurarse de no convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos.

Principio 3
Las empresas deben permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4
La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5
La eliminación del trabajo infantil.

Principio 6
La eliminación de la discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación.

Principio 7
Las empresas deben apoyar el abordaje precautorio de los retos ambientalistas.

Principio 8
Llevar a cabo iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9
Promover el desarrollo y difusión de tecnologías amigables con el medioambiente.

1.7 Certificaciones y reconocimientos.

Todas las certificaciones obtenidas en años anteriores en materia de calidad, medioambiente, conciliación y responsabilidad social empresarial han sido renovadas o mantenidas en 2020 tras superar con éxito los correspondientes controles de supervisión y evaluación de la conformidad de terceros independientes y acreditados. El compromiso de cumplimiento de todos los requisitos legales, normativos, contractuales y otros requisitos propios por cada una de las personas incluidas dentro del alcance de cada certificación es lo que hace posible mantener, año tras año, certificaciones con el mayor prestigio internacional.

AENOR ER Empresa Registrada UNE-EN ISO 9001

Sistema de gestión de calidad certificado ISO 9001

COFARES PRODUCTOS QUÍMICOS
FARMAVENIX | OMFE | OFSA
OFSA DEVOLUCIONES

AENOR Gestión Ambiental UNE-EN ISO 14001

Sistema de gestión ambiental certificado ISO 14001

FARMAVENIX | OFSA DEVOLUCIONES

top EMPLOYER ESPAÑA SPAIN 2021 CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Certificación Top Employer España 2021

Gestión Ética y Socialmente Responsable SGE21 forética

CERTIFICADO Nº 123/10

Sistema de gestión ética y socialmente responsable SGE21

COFARES COOPERATIVA FARMACÉUTICA ESPAÑOLA

efr certificado en conciliación 1000-1
ES - 230 / 2019 / AENOR

Modelo EFR para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

COFARES COOPERATIVA FARMACÉUTICA ESPAÑOLA
COFARES CORPORACIÓN
CENTRO INFORMÁTICO FARMACEÚTICO



2

Ética y buen gobierno corporativo.

2.1 Estructura de gobierno.

Consejo Rector

1 Eduardo Pastor Fernández
Presidente

2 Mikel Gastearena Gorrochategui
Vicepresidente

3 Juan Mª Blanco Vicente
Secretario del Consejo Rector

4 José Rodríguez Cánovas
Vicesecretario

5 Gaspar Linares Bertolín
Tesorero

6 Rosa Martínez Vicente
Vicetesorera

7 Mª Dolores Moreno Piqueras
Vocal del Consejo

8 Aquilino Rodríguez Bermúdez
Vocal del Consejo

9 Emilio Martínez Imaz
Vocal del Consejo

10 Carlos Varela Sánchez-Caballero
Vocal del Consejo

11 Carmen Peña López
Vocal del Consejo

12 Mª Elena Serrano Tejeda
Vocal del Consejo

13 Julia Sánchez Escribano García-Tizón
Interventora del Consejo

14 José Manuel Jiménez Ramírez
Interventor del Consejo

15 Mariano Giménez Zuriaga
Interventor del Consejo



2.1 Estructura de gobierno.

Consejo Rector

Órgano colegiado de gobierno al que corresponde, al menos, la **alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la Cooperativa,** con sujeción a la ley, a los estatutos de Cofares y a la política general fijada por la Asamblea General. Corresponden al Consejo Rector cuantas facultades no estén reservadas por la ley o por los estatutos a otros Órganos Sociales.

Se rige por los **Estatutos Sociales de Cofares,** disponibles en en nuestra web corporativa.

- **Presidente**
  Eduardo Pastor Fernández
- **Vicepresidente**
  Mikel Gastearena Gorrochategui
- **Secretario del Consejo Rector**
  Juan Mª Blanco Vicente
- **Vicesecretario**
  José Rodríguez Cánovas
- **Tesorero**
  Gaspar Linares Bertolín
- **Vicetesorera**
  Rosa Martínez Vicente
- **Vocales**
  Mª Dolores Moreno Piqueras
  Aquilino Rodríguez Bermúdez
  Emilio Martínez Imaz
  Carlos Varela Sánchez-Caballero
  Carmen Peña López
  Mª Elena Serrano Tejeda
- **Interventores**
  Julia Sánchez Escribano García-Tizón
  José Manuel Jiménez Ramírez
  Mariano Giménez Zuriaga

El Comité de Recursos

Órgano encargado de **tramitar y resolver los recursos contra las sanciones de los socios,** acordadas por el Consejo Rector, y los demás recursos previstos en estos estatutos y en la Ley de Cooperativas.

- Enrique Batres Iglesias
- Aurelio González Marín
- Carmen Vicente Sebastián
- Vicente Sais Gimeno
- Adolfo Díaz Minaya

La Comisión Económica

Órgano cuya finalidad es **colaborar con la intervención en el seguimiento analítico y de gestión** de la Cooperativa y de su grupo de empresas en todos los aspectos económicos. Recaba información y la pone a disposición del Consejo Rector.

- Pablo Aspichueta Reglero
- Bruno Zumárraga Gil
- Carmen Laso López
- Susana Bereciartúa González

Asesorías

Asesoría Fiscal

- Luis Valdeolmos González

Asesoría Jurídica

- Elisabeta Pérez-Ardá Precioso
- Álvaro Cosmen Fernández

2.1 Estructura de gobierno.

Comisión Interterritorial

- **Madrid A**
  Alfonso Moreno Aznar
- **Madrid B (con Toledo)**
  Rafael Areñas Velasco
- **Valencia y Baleares**
  Santiago Riaza Grau
- **Galicia**
  Pedro Pardo Pemán
- **Andalucía, Ceuta y Melilla**
  Cristina Montes Berriatúa
- **Extremadura**
  Mª Teresa Blanco Blanco.
- **Murcia y Castilla-La Mancha**
  Juan Gabriel Callejo Carrillo
- **Aragón y Cataluña**
  Alex Salabert Horno
- **Islas Canarias**
  Rosa María Lecuona Neuman
- **Navarra y La Rioja**
  Soledad Lorca Micó
- **País Vasco**
  Edorta Olabarrieta Rodríguez
- **Cantabria y Asturias**
  Cecilio Díaz Llamedo
- **Castilla y León**
  Rafael Martínez Olmedo

Comisiones Territoriales

- **Madrid A**
  José Manuel Jiménez Ramírez
  Alfonso Moreno Aznar
  Mercedes Sánchez-Casas Pérez
  Alejandro Jiménez Gamella
  Antonio López Rodríguez
- **Madrid B (con Toledo)**
  Rafael Arenas Velasco
  José Alonso Gómez
  Carmen Laso López
  Antonio Ramos Martín
  Mª Paz Borges Carbajo
- **Valencia y Baleares**
  Santiago Riaza Grau
  Eduardo Luís Trives Lombardero
  Mª Victoria Glez. De Buitrago Martínez
  Mª Isabel Aguado Laza
- **Galicia**
  Pedro Pardo Pemán
  Ignacio Sánchez Otaegui
  Oscar Lourido González
  Javier Ramiro Pichel
  Modesto González Álvarez
- **Andalucía, Ceuta y Melilla**
  Cristina Montes Berriatúa
  Francisco Félix López Luque
  Mª. Isabel Galdón Cabrera
  Mª. Concepción Rico Nestares
  Antonio Santiago Campos Garrido
- **Extremadura**
  Mª Teresa Blanco Blanco
  Mª. Luisa Martín Rodríguez
  Elisa de Tena Sereno
  Juan Alfonso Masa Puerto
- **Murcia y Castilla-La Mancha**
  Juan Gabriel Callejo Carrillo
  Pedro Hernández Rex
  María García-Cossío Piqueras
  Eduardo Giménez Benítez
- **Aragón, Cataluña y Andorra**
  Alex Salabert Horno
  Rosa Ciutat Montserrat
  José María Muñoz Cubillo
  Salvador Rovirosa Olive
  Concha García Cirujeda
- **Islas Canarias**
  Rosa María Lecuona Neuman
  Leopoldo Zarate Pintado
  Mª. Ángeles Castelló Gómez
  Carmen Ojeda Rosas
- **Navarra y La Rioja**
  Soledad Lorca Mico
  Antonio Pascual Gallego
  Carmen Herrero González
  Arantxa Muñoz Aramburu
  Rosa María Rodrigo Jiménez
- **País Vasco**
  Edorta Olabarrieta Rodríguez
  Bruno Zumárraga Gil
  Elda Rodríguez Cuevas
  Ignacio Oraa Morte
  Sara Sesma Jiménez
- **Cantabria y Asturias**
  Mª. Antonia Muñoz García
  Cecilio Díaz Llamedo
  Mª. Antonieta de Andrés Dirube
  Alberto Infanzón
- **Castilla y León**
  Rafael Martínez Olmedo
  José Antonio López-Arias Testa
  Manuela González García
  Mª. Luisa Delas Tato
  Tomás Codesal Gervás

2.1 Estructura de gobierno.

COMEX

El Comex es la **alta dirección ejecutiva de Cofares,** con el objeto de cumplir con la estrategia fijada por el Consejo Rector.

- José Luis Sanz
  Director General
- Ángel Javier Vicente
  Director de Organización, Transformación, Personas y Negocios Diversificados
- Rubén Orquín
  Dirección de Cadena de Suministro y Operaciones
- Miguel Ángel Alises
  Dirección de Finanzas y Control de Gestión
- Miguel Poblet
  Dirección de Farmacia
- Unai García Ariz
  Dirección de Sistemas

Sus principales funciones son:

- Implantar el Plan Estratégico de la organización, aprobado por el Consejo Rector (misión, visión, valores, cultura y las líneas estratégicas) y asegurarse de que todas las decisiones son coherentes con el mismo.
- Definir estrategias a nivel operativo, para conseguir los objetivos fijados, haciendo un seguimiento del grado de consecución de los mismos.
- Proponer medidas correctoras en el caso de producirse desviaciones entre los resultados y los objetivos establecidos.
- Realizar propuestas de mejora e inversiones al Consejo Rector.
- Evaluar y analizar el desarrollo de determinados proyectos y planes específicos.
- Crear una estructura organizativa que responda de forma eficiente a los objetivos marcados.



2.2 Organización de las funciones operativas del Grupo.

Actuamos, a través de nuestro gobierno corporativo, con la máxima responsabilidad, **para asegurar la sostenibilidad y creación de valor** a largo plazo para nuestros socios y todos nuestros grupos de interés.

La **Norma SGE21** que tenemos implantada y certificada, sobre gestión ética y socialmente responsable, constituye **una herramienta clave** para la integración de los aspectos de buen gobierno en la gestión de Cofares, y supone para nuestra dirección un convencimiento de su capacidad de generar un liderazgo responsable.

Nuestro modelo organizativo se compone de seis áreas principales y siete áreas de soporte dependientes de la Dirección General.

Cumplimos escrupulosamente con la legislación vigente, **promovemos y fortalecemos el buen gobierno de la organización,** la integridad, la gestión responsable en cada una de las actuaciones empresariales y la transparencia.

2.2 Organización de las funciones operativas del Grupo.

Las claves de nuestro modelo organizativo para la creación de valor son:

- Orientación al cliente, posicionándolo en el centro de la organización e incorporando un área de experiencia cliente.
- Transformación y evolución cultural a partir de la construcción de capacidades clave.
- Control interno.
- Establecimiento de áreas de soporte en gestión de la cadena de suministro y operaciones logísticas, tecnología y sistemas y administración y finanzas.
- Integración de la gestión de las operaciones y cadena de suministro de principio a fin.
- Refuerzo y protagonismo de la función de tecnología y sistemas.

Para la implantación transversal de la cultura de la responsabilidad social en la organización y para tratar cuestiones no financieras relacionadas con temas sociales, ambientales y de buen gobierno, contamos con un **Área de Responsabilidad Social Empresarial y un Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).**

En Octubre de 2020, atendiendo a objetivos estratégicos, la Dirección de RSE desaparece como tal, dando lugar al Área de Comunicación Interna y RSE, que engloba ambos campos.

El Comité de RSE es nombrado por el máximo órgano responsable del Grupo. Su riqueza estriba en que está integrado por representantes de las áreas y direcciones más representativas de la gestión y operación de la organización. De esta manera, **nuestro Comité es un equipo multidisciplinar** integrado por personas con diferente formación y experiencia profesional y que representan a todos los grupos de interés de Cofares.

Cuenta con los recursos (humanos, materiales y financieros) necesarios para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se establece, implanta y mantiene de forma eficaz alineado con la estrategia y objetivos de la organización.

Comité de Responsabilidad Social Empresarial

- Pedro Cerezo / Luz Álvarez
  Dirección RSE / Área de Transformación, Organización y Personas
- Alejandro Mingo
  Director Logística - INBOUND & Relación con Laboratorios
- Almudena Hernández
  Directora Comercial
- Ana María Pozo
  Assistant TOP, RSE y Comunicación Interna
- Carmen Aparicio
  Controller de Negocio
- Francisco Muñoz
  Comunicación Externa / Marketing Corporativo y Relaciones Institucionales.
- Hamza Kayat
  Responsable Comercial OMFE Internacional
- Javier López
  Responsable Seguridad Interna y Control de Accesos
- Luz Álvarez
  Responsable de Comunicación Interna y RSE / Área de Transformación, Organización y Personas
- Luz Lewin
  Directora Técnica y de Calidad
- María del Carmen Pérez
  Responsable de Calidad
- Noelia Pagadizábal
  Técnico Comunicación Interna y RSE / Área de Transformación, Organización y Personas
- Rubén Martín
  Responsable de Instalaciones y Edificios

2.2 Organización de las funciones operativas del Grupo.

En el periodo de esta memoria, estaba formado por **13 miembros**, donde la cuota de diversidad de género es del **53,8% a favor de las mujeres.**

El principal objetivo del Comité de RSE es impulsar la sostenibilidad en todas las áreas de Cofares, asegurando los recursos para que se cumpla lo planificado en el Plan de Responsabilidad Social Empresarial y para cumplir los compromisos de la **Política de Desarrollo sostenible** y la **Política de Gestión de la organización.** Las funciones de los componentes del Comité son:

> **El objetivo principal del Comité de RSE es impulsar la sostenibilidad en todas las áreas de Cofares".**

- Asegurar los recursos para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se mantenga alineado con la estrategia y objetivos de la organización.
- Definir el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.
- Velar y garantizar que el plan de RSE contribuye a mitigar los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) identificados por la organización.
- Supervisar la ejecución y el grado de cumplimiento de los objetivos y metas.
- Identificar oportunidades de mercado vinculadas a los aspectos ASG.
- Asumir la responsabilidad sobre la revisión e interpretación de la Política de Responsabilidad Social.
- Estar al tanto de las auditorías realizadas al sistema, tanto internas como externas.
- Reunirse al menos semestralmente, estableciendo dichas reuniones como mecanismos de comunicación en temas de RSE y Sistemas de Gestión.

Además, gracias a él, se hace un seguimiento periódico del **Plan Estratégico de RSE 2019-2021**, donde se recogen las estrategias y objetivos en responsabilidad social, basados en nuestros seis ejes de contribución:

1. Ética y buen gobierno.
2. Cadena de valor.
3. Medioambiente.
4. Calidad de vida.
5. Participación en la comunidad.
6. Igualdad, conciliación y diversidad.

Objetivos estratégicos de RSE y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Responsabilidad Social Empresarial

Plan Estratégico	Objetivos Estratégicos RSE	Ejes de Actuación	Primeras Líneas
Servicios logísticos Última Milla. RSE	Valor Compartido	Igualdad, conciliación y diversidad	Planes de igualdad
Relaciones con la industria. RSE	Impulsar y promover la RSE. ODS	Ética y buen gobierno	Divulgación
Nuevos mercados	Atributo de competitividad, sostenibilidad y cohesión social	Calidad de vida	Salud de las personas
Cercanía (socio/ equipo humano/ Cofares)	Sostenibilidad	Medioambiente	Diseño / integración sistemas de gestión ambiental
		Cadena de valor	Diagnóstico de circularidad
		Participación en la comunidad	Alianzas y acciones voluntarias

2.2 Organización de las funciones operativas del Grupo.

Comité de Cumplimiento

Estamos comprometidos con los más altos estándares de ética e integridad en todas las relaciones que establecemos con los diferentes grupos de interés y tenemos una política de tolerancia cero frente a eventuales quiebras de la legalidad.

Los valores profundamente democráticos del cooperativismo se han fusionado, desde que nació la organización, con aquellos otros que caracterizan el ejercicio profesional de la farmacia.

Nuestro compromiso social consiste en trasladar y proyectar todos estos valores a nuestro quehacer diario, adoptando cuantas medidas sean pertinentes para hacer real y efectiva una ética empresarial responsable que se convierta en una de nuestras principales señas de identidad.

Esto es posible gracias a nuestro **Programa de Cumplimiento** que se basa en el análisis de riesgos normativos y de conducta con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la regulación y las políticas internas, así como prevenir, detectar, corregir y reducir al mínimo el riesgo de incumplimiento, que puede dar lugar a sanciones, pérdidas materiales, financieras o de reputación.

Buscamos fomentar un comportamiento acorde con la regulación y valores éticos, aplicando una visión integral, para prevenir e identificar posibles incumplimientos normativos y mitigarlos.

Este programa se articula a través del **Comité de Cumplimiento**, órgano nombrado por el Consejo Rector.

Es el elemento clave para la definición, asesoramiento para la implementación y aplicación efectiva, resolución de consultas y supervisión del cumplimiento de los valores, principios éticos y buenas prácticas incluidas en el Código de Conducta de la organización. Ejerce su jurisdicción en materia de cumplimiento sobre todas las sociedades, así como sobre todos sus profesionales, personas trabajadoras, directivos, consejeros y socios.

Buscamos fomentar un comportamiento acorde con la regulación y valores éticos.

Comité de Cumplimiento (Compliance)

Órgano colegiado de carácter interno y permanente, dotado de autonomía funcional para llevar a cabo el seguimiento y supervisión del Programa de Cumplimiento del Grupo.

- Mikel Gastearena Gorrochategui **Presidente del Comité de Compliance**
- Miguel Ángel Alises **Director de Finanzas y Control de Gestión**
- Álvaro Cosmen **Asesoría Jurídica**
- Ángel Javier Vicente **Director de Organización, Transformación, Personas y Negocios Diversificados**
- Luz Lewin Orozco **Directora Técnica y de Calidad**
- Unai García Ariz **Director de Sistemas**
- Ángeles Díaz Toribio **Compliance Officer**

2.2 Organización de las funciones operativas del Grupo.

Cada centro de trabajo dispone de un **Responsable de Cumplimiento** que reporta a la Oficina de Cumplimiento, cuya función es dar apoyo al Comité de Cumplimiento y gestionar la comunicación con otras empresas, administraciones y ciudadanía.

La principal herramienta para identificar, prevenir y mitigar incumplimientos así como la vulneración de los derechos humanos es el **canal de denuncias de Cofares**, puesto a disposición de todos los grupos de interés y del que además se informa en él del Código de Conducta. Las comunicaciones dirigidas al canal de denuncias se realizan por cualquiera de los siguientes mecanismos:

Canales de denuncias:

- De forma directa y personal, relatando los hechos a cualquier Responsable del Cumplimiento o al encargado de la Oficina creada al efecto.
- Llamando al número 91 788 26 66.
- La remisión de un escrito a través del siguiente enlace: **https://denuncias.cofares.es/**
- El envío de una carta a la atención del Responsable de la Oficina de Cumplimiento de Cofares, a la siguiente dirección postal: Carretera de Fuencarral Alcobendas 6, 28049 Madrid.

Una vez recibidas las denuncias, se trasladan al Comité de Cumplimiento donde son examinadas y se determina si procede iniciar una investigación sobre estas.

En 2020 hemos recibido un total de 29 denuncias por los diversos canales habilitados para ello y se han abierto 7 expedientes en relación con las mismas.

Las denuncias recibidas han sido por cuestiones comerciales, relacionadas con proveedores, relacionadas con el equipo humano y por incumplimientos de la normativa interna.

No se han recibido multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa, ya sea ambiental, fiscal, laboral, seguridad industrial, prevención de riesgos laborales o códigos voluntarios, entre otros requisitos de obligado cumplimiento.

El canal de denuncias sirve también para **solicitar información o formular consultas** sobre el Programa de Cumplimiento.

Cabe citar, que también disponemos del **Manual de Prevención y Respuesta ante el Delito,** mediante el cual se articula un mecanismo de control específico de prevención y respuesta penal para todos los riesgos identificados del Grupo.

Nuestro **Código de Conducta** forma parte del Programa de Cumplimiento, y establece los valores, principios y pautas de conducta que deben regir el comportamiento de la organización, además de servir como guía para la actuación de las personas que directa o indirectamente prestan servicios a la compañía en todas las áreas y funciones.

Todas las personas de la plantilla, directivos, socios o terceros que trabajen, representen, actúen o hagan negocios con Cofares quedan sujetos a dicho Código.

Se pueden consultar los principios que rigen la conducta con los clientes y con los órganos internos de la compañía en el desempeño profesional y en las relaciones con la sociedad en la **intranet** y en la **página web** de la organización.

Además del Código de Conducta, se dispone de una serie de políticas del gobierno corporativo de obligado cumplimiento:

✔ **Política contra la corrupción y el fraude.**	El objetivo de esta política es un mensaje claro y contundente de rechazo a la corrupción y el fraude en todas sus manifestaciones, y el compromiso de erradicarlos y de promover los más altos estándares de integridad en todas las actividades que realicemos.
✔ **Política para la prevención de delitos.**	Constituye, junto con la Política contra la corrupción y el fraude, el Programa de Cumplimiento y el Código de Conducta, los pilares fundamentales del sistema de prevención de riesgos penales.
✔ **Política sobre donaciones, aportaciones y patrocinios.**	Establece las reglas que deben cumplir las aportaciones de contenido social, cultural o de cualquier otra naturaleza que efectuemos.
✔ **Política de inversiones.**	Recoge las normas, principios y directrices para el análisis, el control y el seguimiento de los riesgos inherentes a las inversiones y desinversiones.

2.2 Organización de las funciones operativas del Grupo.

Comité de Ciberseguridad y Privacidad

En materia de ciberseguridad, este 2020 hemos continuado con el **Plan Estratégico de Ciberseguridad,** reforzando nuestras capacidades en todos los ámbitos, ante el incremento masivo de los ataques cibernéticos, muchos de ellos a organizaciones de nuestro sector.

Debido a esto, el Consejo Rector ha constituido el Comité de Ciberseguridad, responsable de la gestión y del control de riesgos en materia de ciberseguridad y de privacidad, así como de prestar asesoramiento en relación con las dudas en estos ámbitos.

Fomenta la difusión de una cultura de ciberseguridad en la organización, identifica riesgos en este ámbito, propone las directrices y recomendaciones que considere oportunas e impulsa iniciativas de mejora.

Se encarga, además, de **supervisar el cumplimiento de la Política de Riesgos de Ciberseguridad,** de la Política de Seguridad de la Información y demás normativas en estos ámbitos y así proteger: los sistemas de Cofares, la información que se encuentra en ellos o que se intercambia a través de ellos y los activos.

Estamos trabajando en la formación y colaboración de todas las personas que forman Cofares, ya que es un factor clave para mantener la alerta ante campañas de phishing y otros ataques de ciberseguridad, con el objetivo de evitar las incidencias.

Responsable de la gestión y del control de riesgos en materia de ciberseguridad y de privacidad, así como de prestar asesoramiento en relación con las dudas en estos ámbitos.

Comité de Ciberseguridad y Privacidad

Es el responsable de la gestión y del control de riesgos en materia de ciberseguridad y de privacidad, así como de prestar asesoramiento en estos ámbitos.

- José Luis Sanz
  Director General
  Actúa como Presidente del Comité
- Unai García Ariz
  Director de Sistemas
- Pedro Iván Montes - **CISO**
  (Chief Information Security Officer)
  Actuará como Secretario del Comité
- Jesús Mauriño
  DPO (Data Protection Officer)
- Álvaro Cosmen
  Director del Área Legal
- Ángel Javier Vicente
  Director de Organización, Transformación, Personas y Negocios Diversificados
- Miguel Ángel Poblet
  Director del Área de Clientes
- Miguel Ángel Alises
  Dirección de Finanzas y Control de Gestión
- Jaime Hernández
  Director de Auditoría Interna
- Rubén Orquín
  Dirección de Cadena de Suministro y Operaciones

Miembros invitados al Comité:

- Germán Villar
  CTO
- Carlos Sánchez Oliver
  DPO Interno
- Francisco Armada
  Director de Seguridad
- Jorge Guelbenzu
  Director Ecosistema Digital

2.3 Capital cooperativo 100% farmacéutico.

Somos una **cooperativa de distribución de medicamentos y productos sanitarios, de capital 100% farmacéutico** cuyo objetivo es asegurar el stock de medicamentos a todas y cada una de las oficinas de farmacia allí donde se encuentren e independientemente de su perfil consiguiendo una red de oficinas de farmacia cohesionada, comunicada y organizada.

Cofares está constituido por las sociedades que se relacionan a continuación junto con la composición de sus fondos propios a **31 de diciembre de 2020** y con el porcentaje de participación directa e indirecta de la Cooperativa en cada una de ellas (datos en euros):

Nuestro objetivo es asegurar el stock de medicamentos a todas y cada una de las oficinas de farmacia allí donde se encuentren, independientemente de su perfil.

Sociedades /Domicilio	Porcentaje de Participación	Capital (€)	Reservas (€)	Resultados (€)
Compañía Farmacéutica Española, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	87,70%	60.101	8.699.387	(1.536.559)
Cofares Noroeste y del Cantábrico, SA Parque Empresarial Piadela, calle C-6, Parcela I-10b, 15301 Betanzos (La Coruña) A Coruña	100,00%	720.000	9.189.544	7.095
Unión de Centros Farmacéuticos, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	2.000.100	(978.051)	119,191
Cofares Castilla la Mancha, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	1.801.184	560.909	239,225
Distribuidora Farmacéutica de Castilla, Navarra y Rioja, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	901.518	2.000.437	76,732
Cofares Suroeste, SA Polígono Industrial El Nevero. Badajoz	99,84%	1.253.085	8.956.932	225,112
Alternativa Comercial Farmacéutica, SA Ctra. Aldaya N-III Km., 1, Valencia	100,00%	3.365.668	4.459.043	171,166
Cofares Cataluña y Aragón, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	610.000	7.429.34	334.186
Cofares Canarias, SA Pol. Ind. San Isidro. Santa Cruz de Tenerife	97,64%	561.077	9.482.431	(100.107)
Comercializadora de Productos Farmacéuticos de Madrid C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	70.718.785	(66.050)	4.039.020
Cofares Estudios y proyectos, S.A. C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	81.137	689.536	1.951
Europea de Servicios y Distribución, SA C/ Mare Nostrum, 34, 03007 Alicante	87,70%	1.250.000	18.560.674	654.923
Compañía Farmacéutica Madrileña, SA C/ Batalla de Brunete, nº 15, Fuenlabrada, Madrid	79,57%	1.000.899	644.107	(400.417)
Euroserv Farma, S.L.U. C/ Mare Nostrum, 34, 03007 Alicante	100,00%	1.000.000	(27.701)	61.435
Farline Comercializadora de Productos Farmacéuticos, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	5.000.000	1.291.124	3.899.062

2.3 Capital cooperativo 100% farmacéutico.

El objeto social de Cofares es, principalmente, la **distribución para uso de sus socios, de especialidades farmacéuticas, de productos químicos y de parafarmacia,** siendo la actividad desarrollada la propia de nuestros estatutos y regulada en ellos.

Las distintas **sociedades de Cofares** tienen objetos sociales y actividades similares o complementarias para un mejor servicio a los socios, así como otras actividades de servicios. Las únicas excepciones son **Cofares Diversificación** (anteriormente Línea PLV) y **OMFE**, cuyo objeto social y actividad es la comercialización de equipos médicos y sanitarios.

Sociedades /Domicilio	Porcentaje de Participación	Capital (€)	Reservas (€)	Resultados (€)
Centro de Informática Farmacéutica, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	2.560.101	1.811.023	172.231
Promoción Farmacéutica Corporativa, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	99,54%	6.896.614	(3.541.583)	6.208
Cofares Corporación, S.L.U. C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	36.411.804	37.492.745	(33.685)
Organización Farmacéutica, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	10.000.000	4.572.271	1.859.161
Cofares Servicios a la Farmacia, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	222.374	1.290.334	127.251
Cofares Diversificación (anteriormente: Línea PLV, SL) C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	4.020.000	(240.809)	(10.600)
Cofaresa Servicios Financieros Complementarios, SA (Unipersonal) C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	60.701	349.219	442.305
Omfe, SA Carretera de Irún Km. 11,800. Madrid	100,00%	1.081.980	2.869.057	837.024
Cofares Responde, SA C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	61.000	500.085	34.947
Farmavenix, SAU Av. Cristóbal Colón, 2,3 y 4, Marchamalo (GU)	100,00%	6.800.000	380.434	567.216
Ofsa Devoluciones, SAU Av. Cristóbal Colón, 2,3 y 4, Marchamalo (GU)	100,00%	300.000	897.419	652.329
Tecnologías de Información Farmacéutica, S.L.U. C/ Artaza 7, (48940) Leioa (Vizcaya)	100,00%	1.620.000	(29.952)	219.973
Cofares Tecnologías Digitales, SL C/ Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	500.000	(704.008)	645.754
Cofares Producto, S.L.U. , CL Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	6.077.377	-	(9.454)
Cofares Servicios Relacionados, CL Santa Engracia 31, 28010 Madrid	100,00%	10.996.971	-	1.182.401
Cogifar Tech SL CL Santa Engracia 31, 28010 Madrid	50%	100.000	-	3.349
Cofarta S.L. c/ Herrerías,0, 45600, Talavera de la Reina (toledo)	100,00%	8.863.858	53.374	54.786

2.4 Generación de valor a los socios.

En Cofares estamos inmersos en un proceso de transformación a gran escala. Entre los ámbitos a los que involucra este gran cambio, se encuentra el modelo de relación con los clientes, tanto farmacias y laboratorios como cliente final.

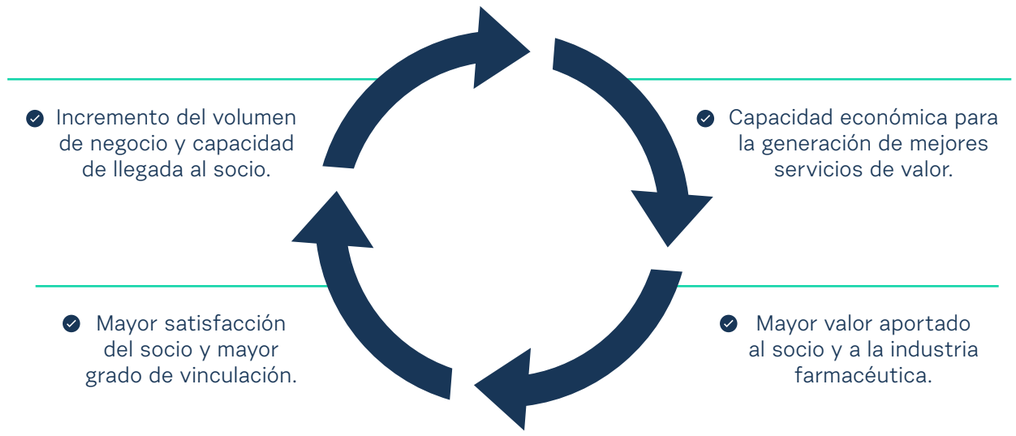
Uno de los objetivos principales de nuestro Plan Estratégico 2018-2021, ha sido crear un modelo sostenible de generación de valor al socio, en el que situamos a la farmacia en el centro de nuestra actividad, como protagonista de la relación farmacia-paciente.

Uno de los objetivos principales de nuestro Plan Estratégico 2018-2021: crear un modelo sostenible de generación de valor al socio.



2.4 Generación de valor a los socios.

Modelo sostenible de generación de valor al socio



Beneficios para el socio

- Acceso a una compra eficiente.
- Servicios de valor para el socio y paciente.
- Disponibilidad y nivel de servicio.
- Servicios de financiación y ayuda para una gestión eficiente.

Nos centramos en mantener una relación más directa con los agentes del sector, una relación de colaboración activa, en la que todos los actores trabajemos conjuntamente en la implementación de campañas y acciones de salud, para que la farmacia esté en el centro como promoción de la salud y la calidad de vida de los pacientes.

Durante 2020 hemos seguido trabajando en esta línea, desarrollando herramientas que aporten valor a nuestros socios, a partir de la escucha activa, las necesidades del negocio y la tecnología disponible.

Para conseguir esto hemos desarrollado la Experiencia del Socio Cofares, ya que necesitamos saber cómo es nuestra relación con ellos, entender sus necesidades y diseñar cómo será nuestro futuro con ellos. Para hacer esto una realidad hemos definido un modelo de basado en 3 ejes estratégicos:

Ejes estratégicos:

1. **Escuchar y medir.** Necesitamos recibir información directa para poder comprender su experiencia, a través de herramientas y métricas.

2. **Innovando en atención** para diseñar un mejor servicio, mediante estrategias y planes de acción que resulten significativos para nuestros socios y clientes.

3. **Transformar.** Una vez identificadas y diseñadas las acciones que cambiarán la experiencia de los socios y clientes, las ponemos a prueba a través de pilotos, para asegurarnos del impacto que generarán cuando las implementemos.

**Experiencia del Socio Cofares:
La huella positiva de una atención cuidada.**

Hemos impulsado nuestro plan de transformación digital a través de nuestra estructura de canales digitales y hemos buscado estrategias que sirvan a la Oficina de Farmacia para ganar alcance y competitividad.

Sabiendo que el valor añadido de la farmacia son sus servicios, quisimos empezar a desarrollar una herramienta para reforzar su posicionamiento como elemento clave del sistema sanitario, y gracias a esto nació Welnia.

Welnia es un proyecto creado para que todos los boticarios puedan acceder a la farmacia del futuro, y juntos trazar un camino común en el cual poner en valor a la farmacia en todos sus contextos.

Misión:

impulsar el cuidado de la salud en las personas, acercándolas a la farmacia en su dimensión omnicanal, convirtiéndola en una aliada para su salud. Por un lado, ayuda a la farmacia a llegar a aquellos usuarios que eligen otras plataformas de distribución online y convierte a la farmacia en su lugar de referencia sobre la salud, un lugar seguro y de confianza donde pueden seguir ofreciendo el consejo farmacéutico tan valorado por sus usuarios.

Visión:

Welnia quiere ayudar a la farmacia a convertirse en líder en la promoción del cuidado de la salud y de los hábitos de vida saludables aportando valor a todas las personas que quieran formar parte de su comunidad.



welnia

La plataforma cuenta con dos vías para que la farmacia pueda conseguir estos objetivos:

Club de Salud.

El Club de Salud Welnia permite personalizar campañas promocionales de la farmacia en función de las características o necesidades.
A través de él, la farmacia puede conocer aún mejor las necesidades de sus usuarios y cuidarlos y mantenerlos fidelizados, estableciendo relaciones de confianza con ellos.

Ecommerce.

La tienda online se ha basado en el criterio de la onmicanalidad como propuesta de valor, tanto para las oficinas de farmacia como para el usuario final. De esta manera, el usuario tendrá una experiencia multicanal sin fricción entre la web y las oficinas de farmacia.

Pero “onmicanalidad” implica más que tecnología, implica cambios en procesos, formación en nuevas responsabilidades, ajustes en la contabilidad, incentivos y nuevas métricas que conlleven cambios organizativos. Esto permite la diferenciación y la competitividad para las oficinas de farmacia.

Una herramienta voluntaria para posicionar a cada farmacia en el mundo online.

Al finalizar 2020, más de 1.500 farmacias ya se han dado de alta en este servicio y siguen sumándose más para sacarle el máximo partido a la farmacia y ofrecer todos los beneficios para sus usuarios.

2.4 Generación de valor a los socios.

En un año marcado por el COVID-19, más que nunca hemos aunado esfuerzos entre todas las áreas de la compañía para ayudar y ponernos a la entera disposición de nuestros socios, manteniendo unos niveles óptimos en nuestros servicios. **Este esfuerzo ha hecho posible la movilización de 1.200 cubetas al día, un hito en la historia de Cofares.**

En este ámbito, y para mostrarles nuestro apoyo por todo el trabajo y la dedicación que han mostrado nuestros socios, se han desarrollado varias campañas corporativas:



La prioridad: asegurar el suministro a la farmacia para garantizar la salud de sus pacientes.

Real Time. **#GraciasBoticarios.**
Campaña en la que diferentes personajes conocidos del sector y fuera del sector, nos mandan vídeos agradeciendo la labor del farmacéutico, poniendo en valor su trabajo durante la pandemia.

En boca tapada no entran virus.
Campaña 360 para incentivar la venta de mascarillas en la farmacia. Se enviaron unos folletos para el paciente sobre cómo usar las mascarillas, así como pegatinas de concienciación de su uso.

#DiaDelFarmaceutico. La mejor medicina eres tú.
Campaña emocional para celebrar este día, compuesta por un vídeo, un tarjetón con un código QR y una lista colaborativa de Spotify para nuestras farmacias.

Campaña cubeta regalo #GraciasBoticarios.
Campaña en la que las farmacias recibían unas cubetas de regalo con una tarjeta de agradecimiento por el trabajo realizado durante esta crisis sanitaria.

Campaña concienciación #TuMascarillaenFarmacia.
Campaña “ON GOING” de 4 semanas de duración con el doble objetivo de:

- Concienciar a la población del uso de mascarillas de calidad y certificadas, incentivando su compra en las farmacias como lugar seguro.

- Apoyar a las farmacias como canal para la venta de estos productos.

2.4 Generación de valor a los socios.

Empresas de servicio a los socios

- **Marca propia Farline:** incluye productos propios y exclusivos con un amplio mercado por su excelente relación calidad/precio. Las marcas principales son Farline y Aposán.
- **Cofares Soluciones:** ofrecemos servicios orientados a conocer al cliente, mejorar el punto de venta y agilizar las gestiones propias de una Oficina de Farmacia.
- **Core:** servicio de atención telefónica Cofares Responde, a través del cual atendemos a los socios por un personal altamente cualificado.
- **Servicios tecnológicos:** software y hardware específicos para hacer más fácil, rápido y operativo el trabajo diario de los farmacéuticos.
- **Cofares Servicios:** se ofrecen un amplio abanico de servicios avanzados y diferenciales que contribuyen a mejorar la gestión y la imagen de las oficinas de farmacia.
- **Sección de Crédito:** es un servicio financiero específico para la farmacia, que le proporciona todo aquello que necesita desde el momento de su apertura.
- **Empresas logísticas:** actividad que se realiza a través de las empresas Ofsa Devoluciones, Farmavenix, Ofsa, Cofares Estudios y Proyectos.
- **OMFE:** dedicada al suministro de equipamiento farmacéutico y hospitalario.

Datos socios 2020

Cerramos el año 2020 con un total de 11.683 socios, **un 3,26% más que en 2019,** dato muy positivo pese a las dificultades sufridas por la crisis sanitaria vivida.

Nuestro objetivo es seguir ofreciendo servicios enfocados a superar las necesidades y expectativas de nuestros socios, situándolos en el centro de nuestra toma de decisiones para ir caminando juntos de la mano hacia un futuro común.

Aumento del 3,26% respecto a 2019.

	2020	2019	2018
Nº de socios totales	11.683	11.317	11.091

11.683
Socios totales 2020

11.317
Socios totales 2019

3

Comprometidos con nuestro equipo.

3.1 Perfil del equipo.

Perfil del empleo 2020.

2.894 **empleos en 2020, un 2,59% más que en 2019.**

1.027 **empleos dentro del alcance de esta memoria.**

37 % **mujeres**

63 % **hombres**

9,01 % **brecha salarial**

65,89 % **de la plantilla con una edad media entre 30 y 50 años.**

543 **nuevas personas contratadas.**

Certificación Top Employer 2021

Estabilidad en el empleo:

9,05 % **Tasa de rotación**

79,78 % **Contratación indefinida**



Para nosotros el equipo humano ocupa un lugar central en la estrategia y los resultados de la compañía. De esta manera, durante 2020 hemos hecho una gran apuesta por la gestión y el desarrollo del talento en Cofares, siendo también un eje fundamental dentro de nuestro Plan de RSE.

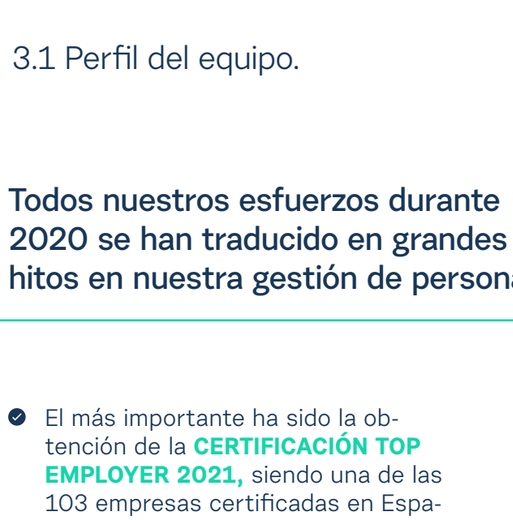
El trabajo que hemos realizado ha conseguido dar un salto de calidad en cuanto a nuestros procesos de gestión de personas y la propuesta de formación y desarrollo relacionada a través de dichos procesos. Estos son diseñados para atraer, gestionar, desarrollar y motivar a las personas que forman parte de nuestra organización.

3.1 Perfil del equipo.

Todos nuestros esfuerzos durante 2020 se han traducido en grandes hitos en nuestra gestión de personas.

- El más importante ha sido la obtención de la **CERTIFICACIÓN TOP EMPLOYER 2021,** siendo una de las 103 empresas certificadas en España con una puntuación de 72,15%. Esto nos posiciona como marca y consolida nuestra estrategia de personas y talento y es un importante indicador para medir la importante labor realizada en la gestión de nuestro capital humano.

Somos la primera distribuidora farmacéutica con esta certificación.



- Hemos desarrollado también el **proyecto estratégico de Experiencia de Empleado.** Nos ha servido como herramienta diagnóstica de los principales puntos de vinculación de la plantilla con la empresa y ha sido clave para evolucionar el mapa sistémico de procesos de talento, que impactan directamente en su ciclo de vida en la organización. **Nuestro principal objetivo es entender qué buscan las personas en su relación con Cofares** y adaptar nuestro modelo de gestión para potenciar la atracción y fidelización del talento.

- El apoyo del área en la tecnología ha sido otro de los hitos claves en el ejercicio 2020.

  - ✔ Hemos lanzado la **nueva plataforma de formación online, HRTalent,** realizando una importante labor en el diseño, desarrollo y paquetización de recursos formativos internos.
  - ✔ Lanzamos el **nuevo proceso de Onboarding** para personal de almacén y estructura.
  - ✔ **Invertimos en formación de autodesarrollo,** situando a las personas como protagonistas de su desarrollo.
  - ✔ Hemos arrancado el **proyecto de SSFF,** como software único de gestión de personas.
  - ✔ Mejoramos nuestro **proceso interno de Evaluación de Desempeño,** como input fundamental para el resto de los procesos de talento y con una participación del 100%.



- A finales de año, además, y con proyección en el año 2021, **lanzamos el nuevo Modelo de Gestión de Talento,** situando a las personas de la plantilla como protagonistas de su desarrollo dentro de la organización.

3.1 Perfil del equipo.

Disponemos de una serie de instrumentos y medidas de gestión con impacto positivo en las personas que trabajan en la organización, que se basan en principios tales como **la igualdad, la no discriminación, y el respeto a la diversidad** y que están encaminadas a fortalecer nuestra capacidad para atraer y retener talento:

Política General de Recursos Humanos.

Tiene por objeto diseñar un modelo de gestión de los recursos humanos que permita:

- captar y retener el mejor talento,
- fomentar el desarrollo profesional de nuestro equipo humano,
- y garantizar un puesto de trabajo digno, seguro y que cumpla la legislación aplicable.

Promueve la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la alineación de los intereses del equipo humano con sus objetivos estratégicos.

Política de Seguridad y Salud Laboral.

Gracias a ella conseguimos un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestro equipo humano.

Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

Su objetivo es desarrollar relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, así como lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral.

Planes de Igualdad.

En ellos se incluyen medidas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

Medidas de conciliación y Plan de Compensación Flexible.

La motivación y satisfacción con el empleo de las personas que trabajan en Cofares se consigue, entre otros, gracias a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación entre la vida laboral y personal.

Algunos de los beneficios sociales recogidos en el Plan de Compensación Flexible son ayudas de comida y guardería, cheque transporte, coches de empresa y seguro de salud.

Flexibilidad en el horario

de entrada y salida del trabajo, así como la desconexión digital.



Comunicación interna y RSE.

Acciones con impacto positivo en las personas 2020



Cafés y encuentros virtuales para nuestro equipo humano.

Entrega **kit bebé Farline** a los recién papás/mamás.

Entrega de un **welcome pack** de vuelta a la oficina.

Lanzamiento buzón de empleados y empleadas: más de 35 sugerencias en 3 meses.

Regalo de Navidad enfocado en salud.

Iniciativas de Navidad para nuestro equipo: concursos de disfraces y creación de una lista de Spotify.

3.1 Perfil del equipo.

A fecha 31 de diciembre de 2020, nuestra plantilla total estaba formada por 2.894 personas, un 2,59% más que en 2019. Este aumento de plantilla se ha debido, en gran parte, a la incorporación de personas en los puestos de trabajo de operaciones en el marco de la situación sanitaria de pandemia.

Dentro del alcance de esta memoria, el número total de personas es de 1.027, desglosadas a continuación por género, edad y categoría profesional.

Empleo desglosado por género:

	Hombre		Mujer	
Cofares Cooperativa	365	55,90 %	103	15,77 %
Cofares Corporación	134	20,52 %	189	28,94 %
Fundación Cofares	0	0,00 %	1	0,15 %
Farmavenix	91	13,94 %	64	9,80 %
Cifsa	63	9,65 %	17	2,60 %
Total	**653**	**63,58 %**	**374**	**36,42 %**



3.1 Perfil del equipo.

Empleo desglosado por edad:

	<30		30-50		<50	
Cofares Cooperativa	44	29,93 %	285	43,25 %	139	62,90 %
Cofares Corporación	68	46,26 %	224	33,99 %	31	14,03 %
Fundación Cofares	0	0,00 %	1	0,15 %	0	0,00 %
Farmavenix	22	14,97 %	104	15,78 %	29	13,12 %
Cifsa	13	8,84 %	45	6,83 %	22	9,95 %
Total	**147**	**14,31 %**	**659**	**64,17 %**	**221**	**21,52 %**



3.1 Perfil del equipo.

Empleo desglosado por categoría profesional:

	Directivos		Responsables		Técnicos		Administrativos		Operaciones	
Cofares Cooperativa	4	33,33 %	13	15,85 %	89	22,03 %	2	3,64 %	360	75,95 %
Cofares Corporación	7	58,33 %	53	64,63 %	191	47,28 %	41	74,55 %	31	6,54 %
Fundación Cofares	0	0,00 %	1	1,22 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Farmavenix	0	0,00 %	6	7,32 %	61	15,10 %	10	18,18 %	78	16,46 %
Cifsa	1	8,33 %	9	10,98 %	63	15,59 %	2	3,64 %	5	1,05 %
Total	**12**	**1,17 %**	**82**	**7,98 %**	**404**	**39,34 %**	**55**	**5,36 %**	**474**	**46,15 %**

El 64,17% de la plantilla tiene una edad media entre 30 y 50 años.

Un 46,15% de la plantilla pertenece a la categoría profesional de operaciones.

3.1 Perfil del equipo.

79,78% contratos indefinidos

Podemos ver que el 79,78% de los contratos son indefinidos, frente al 20,22% de contratos temporales, datos que indican la estabilidad del empleo en nuestra organización.

» **Empleo desglosado por tipo de contrato laboral (temporal e indefinido) y género:**

	Contratos indefinidos				Contratos temporales			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Cofares Cooperativa	273,53	53,93 %	60,3	22,47 %	79,57	71,92 %	45,31	52,70 %
Cofares Corporación	107,57	21,21 %	147,25	54,88 %	12,55	11,34 %	17,48	20,33 %
Fundación Cofares	0	0,00 %	1	0,37 %	0	0,00 %	0,64	0,74 %
Farmavenix	75,99	14,98 %	44,15	16,45 %	14,13	12,77 %	21,8	25,36 %
Cifsa	50,1	9,88 %	15,62	5,82 %	4,38	3,96 %	0,74	0,86 %
Total	**507,19**	**52,17 %**	**268,32**	**27,60%**	**110,63**	**11,38 %**	**85,97**	**8,84 %**

3.1 Perfil del equipo.

Empleo desglosado por tipo de jornada laboral y por género:

	Jornada completa				Jornada parcial			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Cofares Cooperativa	340,2	56,52 %	101,6	29,33 %	12,9	81,08 %	4,01	50,76 %
Cofares Corporación	118,38	19,67 %	162,7	46,97 %	1,74	10,94 %	2,03	25,70 %
Fundación Cofares	0	0,00 %	1,64	0,47 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Farmavenix	89,84	114,93 %	64,34	18,57 %	0,28	1,76 %	1,61	20,38 %
Cifsa	53,49	8,89 %	16,11	4,65 %	0,99	6,22 %	0,25	3,16 %
Total	**601,91**	**61,92 %**	**346,39**	**35,63 %**	**15,91**	**1,64 %**	**7,9**	**0,81 %**

La calidad del empleo que ofrecemos es patente ya que los contratos a jornada completa son un el 97,55%, frente al 2,45% que son contratos a jornada parcial.

97,55%
contratos a jornada completa

3.1 Perfil del equipo.

Teniendo en cuenta que la plantilla media de 2020 fue de 972,11 personas, la tasa total de nuevas contrataciones en 2020 ha sido del 69,82%.

La tasa de rotación promedio de las empresas incluidas en la memoria es de 9,05%, siendo su desglose por empresa como sigue:

Tasa de rotación	
Cofares Cooperativa	**5,67 %**
Cofares Corporación	**12,99 %**
Fundación Cofares	**0,00 %**
Farmavenix	**12,81 %**
Cifsa	**7,06 %**
Total	**9,05 %**



3.1 Perfil del equipo.

Asimismo, en 2020 se han producido 33 despidos, y ninguno de ellos responde a criterios discriminatorios. Su distribución por género, edad y categoría profesional es como sigue:

	Sexo		Edad			Categoría profesional				
	Hombre	**Mujer**	**<30**	**30-50**	**>50**	**Directivos**	**Responsables**	**Técnicos**	**Administrativos**	**Operaciones**
Cofares Cooperativa	5	0	0	5	0	0	0	1	0	4
Cofares Corporación	16	8	1	19	4	2	5	16	1	0
Fundación Cofares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Farmavenix	0	3	0	1	2	0	1	0	0	2
Cifsa	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0

No podemos mostrar la evolución de los datos de empleo con respecto al periodo anterior, ya que el alcance de esta memoria ha cambiado con respecto a 2019, añadiendo a la empresa Cifsa en la memoria de 2020.

3.1 Perfil del equipo.

Perseguimos la máxima justicia en las remuneraciones a nuestra plantilla, con el objetivo de garantizar un trabajo decente en igualdad de oportunidades a nuestros profesionales.

Estamos comprometidos con la compensación equitativa y la igualdad de oportunidades por el desempeño de las mismas funciones de acuerdo con las descripciones de los puestos de trabajo y a las evaluaciones de desempeño de cada persona. Además, las remuneraciones se basan en lo establecido en las tablas salariales del convenio sectorial, los convenios de empresa y los acuerdos alcanzados, bajo los que está el 100% de la plantilla.

Aplicamos la regla de compensación por tiempo trabajado con arreglo a los estándares del sector y de acuerdo con la legislación, procurando una política retributiva justa y equitativa. Las horas extras son siempre voluntarias y retribuidas de acuerdo con la ley.

La remuneración promedio de los hombres es de 40.763,16€ frente a la remuneración promedio de las mujeres que es de 37.091,48€. Existe, por tanto, una brecha salarial del 9,01%.

La remuneración promedio desglosada por sexo y su ratio frente al salario mínimo interprofesional de 2020 es como se muestra en la siguiente tabla:

	Hombre		Mujer	
	Remuneración promedio	Ratio frente SMI	Remuneración promedio	Ratio frente SMI
Cofares Cooperativa	37.761,59	2,57	33.539,46	2,28
Cofares Corporación	44.153,31	3,00	33.702,96	2,29
Fundación Cofares	-	-	43.667,05	2,97
Farmavenix	27.360,4	1,86	25.144,44	1,71
Cifsa	53.777,33	3,66	49.403,49	3,36

3.1 Perfil del equipo.

La distribución salarial por género y categoría profesional es como sigue:

Remuneración media

	Directivos		Responsables		Técnicos		Administrativos		Operaciones	
	Hombre	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Cofares Cooperativa	197.777,50	126.761,06	71.404,69	88.577,73	41.045,76	43.532,58	25.185,23	37.214,29	34.306,06	25.573,63
Cofares Corporación	152.083,57	-	84.027,91	58.963,02	35.523,55	34.683,46	-	25.869,01	-	-
Fundación Cofares	-	-	43.667,05	-	-	-	-	-	-	-
Farmavenix	-	-	67.420,31	51.950,15	29.794,34	31.489,43	25.776,18	23.258,46	20.695,43	21.359,49
Cifsa	134.167,52	-	86.304,92	-	44.111,62	51.484,92	18.744,75	23.002,05	-	-

3.2 Igualdad de oportunidades y diversidad.

Dentro de nuestra estrategia empresarial y de RSE la igualdad de oportunidades, la conciliación y el respeto a la diversidad son valores fundamentales que potenciamos en nuestro día a día.

Todas nuestras políticas y normas de funcionamiento interno se basan en principios de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad, cuyos documentos de referencia son nuestro Código de Conducta y nuestra **Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación,** ambos disponibles en nuestra página web.

Nos comprometemos a adoptar y promover los siguientes principios:



1 **Crear y mantener un empleo de calidad** mediante puestos de trabajo estables y adecuados.

2 **Garantizar el respeto y la neutralidad** en todas las comunicaciones de carácter corporativo.

3 **Respetar la diversidad,** evitando cualquier tipo de discriminación entre nuestros profesionales.

4 **Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades** en los procesos de selección, contratación, formación, promoción, desarrollo profesional y compensación.

5 **Implantar medidas** que promuevan el respeto a la vida personal y familiar, así como a la desconexión digital.

6 **Seleccionar a proveedores** que tengan implantadas medidas de igualdad y de conciliación acordes con nuestros principios.

3.2 Igualdad de oportunidades y diversidad.

Como muestra de nuestro compromiso con estos valores, hemos incorporado en 2020 nuestra contribución a dos nuevos ODS:

#apoyamos los ODS con UN Global Compact Red Española



Trabajo decente y crecimiento económico



Reducción de las desigualdades

Durante este periodo, hemos trabajado y desarrollado acciones en este ámbito, destacando la obtención de la **certificación Top Employer España 2021,** como se ha comentado anteriormente, y manteniendo un año más la **certificación EFR** para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Contamos con el **II Plan de Igualdad de Cofares Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española** modificado y actualizado conforme a la nueva legislación en este ámbito que comenzó a aplicarse a principios del año 2021 y que se encuentra en fase de negociación para su aprobación.

Estamos, además, en fase de negociación inicial para la elaboración de los planes de igualdad de Cofares Corporación S.A. y Farmavenix S.A., y para las empresas del Grupo a las que es de aplicación, según la normativa vigente.

Los objetivos principales de nuestros planes de igualdad son integrar la perspectiva de igualdad de trato y oportunidades en nuestra organización a todos los niveles y para todas las actividades y toma de decisiones, especialmente en aquellas cuestiones que tengan que ver con el talento y la cultura, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran nuestra plantilla.

Para ello, se diseñan, planifican y despliegan medidas concretas en igualdad, no discriminación y conciliación, y se establecen indicadores y ratios de avance de estas medidas, analizadas trimestralmente por nuestra Comisión Permanente de Igualdad.

Los resultados de comprobación de la eficacia de estas medidas, así como las mejoras conseguidas, quedan documentadas en un informe anual que refleja el avance respecto a los objetivos establecidos dentro de nuestra organización.

Como parte integrante del Plan de Igualdad tenemos implantado un **Procedimiento de Gestión de Conflictos y Prevención del Acoso Psicológico y la Violencia en el Trabajo y un Procedimiento de Gestión de la Prevención y Tratamiento de Situación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo** que fomenta y garantiza que en nuestro entorno laboral las personas son tratadas con respeto y dignidad.

El seguimiento y evaluación de este protocolo también es responsabilidad de la **Comisión Permanente de Igualdad** y disponemos de un canal de denuncias a disposición de todas las partes interesadas. Durante el ejercicio no se han registrado denuncias de discriminación por razón de género ni de acoso sexual ni por razón de sexo.

En 2020, 80 hombres han disfrutado de su permiso por paternidad y 48 mujeres de su permiso por maternidad, un total de 128 personas de todas las empresas que forman Cofares. Esto supone un 34,37% más que en 2019, donde 84 personas se acogieron a este permiso (49 hombres y 35 mujeres).

Diseñamos, planificamos y desplegamos medidas concretas en igualdad, no discriminación y conciliación.

3.2 Igualdad de oportunidades y diversidad.

Los datos de personas con derecho a baja por paternidad y maternidad de las empresas del alcance son:

Personas acogidas al permiso parental

	Hombre	Mujer
Cofares Cooperativa	**13**	**4**
Cofares Corporación	**10**	**14**
Fundación Cofares	**0**	**0**
Farmavenix	**5**	**2**
Cifsa	**4**	**0**
Total	**32**	**20**

Todos los progenitores (32 hombres y 20 mujeres) con el derecho a permiso parental lo han disfrutado, como puede verse en la tabla anterior. Además, todas las personas se han incorporado a su puesto de trabajo después de este permiso y continúan en él 12 meses después.



3.2 Igualdad de oportunidades y diversidad.

La diversidad también es un valor intrínseco en Cofares. La plantilla dentro del alcance de esta memoria estaba compuesta en 2020 por **personas de diferentes nacionalidades, conformando un equipo de trabajo diverso y ofreciendo una experiencia laboral enriquecedora para la plantilla.**

Promovemos y garantizamos los derechos de las personas con discapacidad en el marco de la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** y de la normativa vigente, incidiendo en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, y fomentando su capacitación.

Hemos continuado trabajando durante este periodo para favorecer el acceso a nuestra organización de personas con discapacidad, por lo que **contamos con 46 personas con discapacidad en nuestra plantilla** a cierre de 2020, repartidas entre las diferentes empresas. También hemos trabajado en el mantenimiento de la cuota de reserva de empleo equivalente en la plantilla a través del **apoyo a distintas organizaciones como la Fundación Integra,** con la que llevamos colaborando desde hace 13 años y de la que somos patrono, cuyo objetivo es la integración laboral de personas provenientes de colectivos con dificultades para su inserción social.

O a través del **convenio INSERTA a través de la Fundación ONCE,** para el impulso de proyectos encaminados a lograr la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

Para el fomento de la igualdad, la diversidad y la integración de las personas hemos llevamos a cabo campañas de sensibilización y comunicación en esta materia, desarrolladas con más detalle en el apartado de Compromiso Social de esta memoria.

La diversidad: un valor intrínseco en Cofares.



3.3. Formación e impulso al talento profesional.

La gestión del talento y la formación son nuestros dos pilares clave en los procesos de gestión de personas, los cuales hemos impulsado durante el año 2020.

Nos centramos en **fomentar el desarrollo profesional y personal** de cada persona, de manera que pueda dar lo mejor de sí misma en un ambiente basado en el diálogo, la igualdad, la transparencia y el reconocimiento de logros.

Gracias a nuestro esfuerzo hemos obtenido la **certificación Top Employer 2021,** con la que consolidamos nuestra estrategia de personas y talento y ponemos en valor la labor realizada en la gestión de nuestro capital humano.

Procuramos no sólo promover programas de formación alineados con la estrategia de la organización, sino **fomentar el autodesarrollo de nuestros profesionales,** por lo que hemos desarrollado una amplia oferta formativa en esta materia.

El Autodesarrollo es uno de los **tres ejes fundamentales de nuestro nuevo modelo de Gestión de Talento,** lanzado a finales de año y que desarrollaremos en 2021.



Autodesarrollo



Gestión del talento



Plan de formación

Nuestro equipo tiene la responsabilidad de crecer y desarrollar su propio potencial y obtener el máximo provecho de nuestras medidas de gestión del talento.

3.3. Formación e impulso al talento profesional.

Realizamos la evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional, mostrando a continuación el porcentaje de la plantilla con evaluación de desempeño por cada una de las empresas incluidas en el alcance de esta memoria, segregado por sexo y categoría profesional:

	Directivos		Responsables		Técnicos		Administrativos		Operaciones	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cofares Cooperativa	1,18%	0,71%	3,55%	0,71%	2,36%	4,26%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%
Cofares Corporación	5,97%	1,26%	5,35%	3,77%	16,35%	34,59%	0,94%	9,43%	0,00%	0,00%
Fundación Cofares	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Farmavenix	0,00%	0,00%	3,21%	0,64%	3,85%	7,05%	1,28%	3,21%	0,00%	0,00%
Cifsa	8,00%	0,00%	13,33%	2,67%	46,67%	17,33%	1,33%	1,33%	0,00%	0,00%

% de plantilla con evaluación de desempeño y desarrollo profesional	
Cofares Cooperativa	12,30 %
Cofares Corporación	76,72 %
Fundación Cofares	100,00 %
Farmavenix	19,24 %
Cifsa	90,66 %

3.3. Formación e impulso al talento profesional.

- Contribuimos al **impulso del talento de los jóvenes, promocionando su empleo** a través de convenios con centros de formación profesional y universidades, que les permiten realizar prácticas en nuestra organización e incorporarse así al mercado laboral.

  En 2020, **63 estudiantes realizaron prácticas con nosotros, un 44,44% más que en 2019,** donde fueron 35 estudiantes. Esto ha sido gracias al lanzamiento de nuestro programa de talento Tech Journey, enfocado en recién graduados en el ámbito de IT.



Gracias a nuestro programa de talento Tech Journey, 63 estudiantes realizaron prácticas con nosotros en 2020.

- Contamos con el **Programa Añora,** mediante el cual ayudamos a nuestros profesionales con la transición del proceso de jubilación. **Es una herramienta orientada a capacitar a las personas para hacer frente a su jubilación de manera eficaz,** con acompañamiento personalizado y asesoría con la seguridad social y la administración.

  Durante 2020, 15 personas pudieron disfrutar de las ventajas de este programa de todo el Grupo Cofares, 9 de ellas de Cofares Cooperativa y 1 de Farmavenix. Este programa de desvinculación responsable está reconocido por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Formación y desarrollo

Como cooperativa líder nacional, es nuestro compromiso y responsabilidad facilitar un entorno de formación innovador para la farmacia, nuestros socios, nuestro equipo y para el conjunto del sector sanitario.

Hemos realizado inversiones importantes en programas de formación y capacitación para asegurar la transformación digital en este ámbito y cumplir con las expectativas de nuestros grupos de interés.

Gracias a esto, el número de horas de formación durante 2020 ha aumentado significativamente, ya que tenemos un total de 18.907,83 horas frente a las 5.534 horas impartidas en 2019 en las empresas del alcance de esta memoria.

Estas horas de formación corresponden a programas de formación adaptados a cada etapa y circunstancia de la vida laboral de las personas de la organización, orientados a potenciar las competencias clave de los puestos de trabajo y de los perfiles profesionales.

La media de horas de formación al año que reciben las personas incluidas en el alcance de esta memoria es:

Empresa	Horas	Horas/persona
Cofares Cooperativa	2.567,33	5,49
Cofares Corporación	10.715,38	33,17
Fundación Cofares	3,32	3,32
Farmavenix	2.145,23	13,84
Cifsa	3.476,57	43,46
Total	**18.907, 33**	**18,41**

3.3. Formación e impulso al talento profesional.

La distribución del número de **horas de formación** por categoría profesional y sexo, es el siguiente:

	Directivos		Responsables		Técnicos		Administrativos		Operaciones		Total	
	Hombre	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Cofares Cooperativa	203	107,05	308,17	163,02	521,87	360	360	196	360	101	**1.399,04**	**1.168**
Cofares Corporación	1134,04	189,58	566,06	512,86	2761,32	0	0	1289,58	0	0	**4.711,5**	**6.003**
Fundación Cofares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**3,3**
Farmavenix	6	70	184,53	137,55	563,11	216	216	69	216	24	**1.023,64**	**1.121**
Cifsa	450,27	0	110,25	0	1864,17	0	0	147,04	0	0	**2.461,77**	**1.014**

3.3. Formación e impulso al talento profesional.

Igualmente, **ha aumentado el número de horas de formación** del total de empresas de Cofares, alcanzando 33.260 horas, **un 63,65% más** que en 2019.

A nivel interno se han impartido **1.808 horas** distribuidas entre:

1.240 horas de formación online.

Hombres 466 horas **Mujeres** 774 horas

568 horas de formación presencial.

Hombres 326 horas **Mujeres** 242 horas

Nuestra nueva plataforma de formación online HRTalent nos ha permitido integrar y mejorar toda la oferta formativa con una gran variedad de recursos de aprendizaje online sobre habilidades, tecnología y formación técnica.

Además, se ofrece una rica oferta formativa bajo el prisma de autodesarrollo y crecimiento personal.

La oferta de formación más destacada se muestra en los siguientes datos:

Másteres online

352 inscriciones

5 opciones de másteres diferentes



Inscripciones másteres	Total	%
1. Power MBA	145	41,19 %
2. Talent MBA	74	21,02 %
3. Talent SCRUM	50	14,20 %
4. Business IT	42	11,93 %
5. Marketing Digital	41	11,65 %
Total inscripciones	**352**	**100 %**

3.3. Formación e impulso al talento profesional.

Webinars

115 webinars disponibles

de diferentes habilidades y conocimientos técnicos.

1.651 personas interesadas

Webinars	Total	%
Autogestión de procesos y/o trabajo en remoto	22	19,13 %
Comercial y ventas	7	6,09 %
Comunicación	6	5,22 %
Gestión del cambio	6	5,22 %
Idiomas	33	28,70 %
Liderazgo	9	7,83 %
Salud y bienestar	11	9,57 %
Tecnología y digitalización	18	15,65 %
Otros	3	2,61 %
Total webinars	**115**	**100 %**



3.3. Formación e impulso al talento profesional.

Biblioteca de formación

400 cursos online

1.455 participantes

Temática	Inscripciones	Cursos	%
Empresa, comercial, marketing y negocio	229	15	3,53 %
Comercial y ventas	45	47	11,06 %
Comunicación	14	31	7,26 %
Gestión del cambio	42	99	23,29 %
Idiomas	33	168	39,53 %
Liderazgo	45	38	8,94 %
Salud y bienestar	23	15	3,53 %
Tecnología y digitalización	73	9	2,12 %
Otros	951	3	0,71 %
Total webinars	**1.432**	**425**	**100 %**



168 reuniones

4.961 participantes

346.657 minutos

Con el fin de fidelizar el talento, realizamos una evaluación continua de nuestro equipo para que el proceso de promoción interna sea objetivo, justo y transparente.

3.4 Empleo participativo.

Para nosotros es muy importante que el trabajo desarrollado en nuestra compañía esté basado en el **diálogo con nuestro equipo humano.**

Nuestro objetivo es forjar la confianza en nuestras relaciones laborales con todas las personas, mediante las siguientes premisas:

- **Diálogo social, paz social y negociación colectiva** con los representantes legales de nuestros profesionales, con capacidad de consenso para alcanzar acuerdos.
- **Disminución de la conflictividad** por la reducción de procedimientos judiciales.
- Unas relaciones laborales enfocadas en **mejorar las condiciones laborales** de nuestro equipo humano.

Asimismo, respetamos los derechos humanos y los derechos laborales de las personas que trabajan en la organización, impulsando el empleo participativo.

Las actividades de negociación, participación y consulta son desarrolladas en diferentes tipos de foros formales e institucionales de relación entre representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras:

- **Comités de Empresa** para temas laborales.
- **Comités de Seguridad y Salud Laboral** para temas de prevención de riesgos laborales.
- **Comisión Permanente de Igualdad** para temas de respeto a los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Comité de Responsabilidad Social Empresarial** para otros temas sociales, ambientales y de buen gobierno.

Nuestro diálogo social en materia laboral se materializa en las **reuniones con los representantes laborales, proceso democrático de libertad de asociación y negociación colectiva,** en cada una de las empresas con obligación legal de constituir un Comité de Empresa.

Todas las relaciones laborales del 100% de nuestra plantilla están reguladas por convenios colectivos estatales:

Cofares Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española regula sus relaciones laborales de acuerdo al **convenio colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Española** (Cofares) Centros de Santa Engracia, Fuencarral, Móstoles y Vicálvaro.

Cofares Corporación, Fundación Cofares y Cifsa regulan sus relaciones laborales de acuerdo al **Convenio Colectivo Estatal para el Comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.**

Farmavenix regula sus relaciones laborales de acuerdo al **Convenio Colectivo Provincial de Operadores Logísticos de Guadalajara.** Este convenio colectivo deriva al II Acuerdo de Transporte de Mercancías por Carretera.



3.4 Empleo participativo.

Asimismo, se ha producido una **disminución de los procedimientos judiciales** con relación al ejercicio 2019 de un 28,9%.

Fomentamos la **involucración de la plantilla a la hora de identificar, analizar y solucionar problemas** que dificultan alcanzar los objetivos estratégicos y aprovechar oportunidades e innovaciones.

Para ello **promovemos la participación a través de nuestros comités y de nuestros 36 órganos de Representación Legal,** ascendiendo a un total de 132 representantes legales, a través de diversos canales de comunicación.

Se han mantenido **más de 100 reuniones con los diferentes Comités de Empresa** que conforman el Grupo, que han permitido avanzar en medidas sobre la conciliación efectiva.

Tenemos que destacar que, al margen de los convenios colectivos, **se han alcanzado los siguientes acuerdos de empresa** con respecto a las condiciones individuales de las personas que forman parte de Cofares, en varias de nuestras sociedades:

Acuerdos de empresa:

1. **Ampliación del número de jornadas anuales de vacaciones.**
2. **Aumento de festivos por libranza los días 24 y 31 de diciembre.**
3. **Mejora en las medidas de flexibilidad horaria.**
4. **Mejora de los horarios en el periodo estival, con jornada intensiva en los meses de julio y agosto.**
5. **Establecimiento del Premio de Permanencia y Premio a la Natalidad.**
6. **Ayudas económicas para familiares con discapacidad.**
7. **Ayudas en la matriculación de estudios.**
8. **Generación de nuevos empleos de calidad en los almacenes.**
9. **Aplicación de criterios de igualdad para la constitución de turnos rotativos.**
10. **Mejora de permisos para el fomento de la igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
11. **Conceder permisos con recuperación de jornada a aquellas personas que no trabajan a turnos, para acompañar a la pareja legal a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.**

3.5 Seguridad, salud y bienestar.

Estamos comprometidos con proporcionar y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestro equipo, visitantes y todas las personas que utilizan nuestras instalaciones, evitando los daños a la salud de las personas por el desempeño de sus funciones y responsabilidades laborales.

Este compromiso queda recogido en nuestro **Código de Conducta** y en nuestras normas y políticas internas, dentro del marco de nuestra robusta **Política de Seguridad y Salud Laboral.**

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo las organizamos de acuerdo con la legislación vigente en esta materia a nivel nacional, y contamos con un eficaz sistema de gestión de seguridad y salud, acorde con nuestra política en este ámbito.

Nuestra modalidad preventiva es el Servicio de Prevención Ajeno, el cual asume las cuatro especialidades de prevención de riesgos laborales -seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología, y medicina del trabajo- que quedan anualmente documentadas en la memoria de actividades del servicio de prevención. Asimismo, todas las personas que trabajan en Cofares están cubiertas por la mutua colaboradora con la seguridad social correspondiente.

En consonancia con nuestro proceso de transformación, hemos implantado un nuevo modelo de prevención, pasando de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales hacia la gestión de la Seguridad, Salud y Bienestar Organizacional (SSBO).

El objetivo de este **nuevo modelo SSBO** es conseguir integrar en Cofares una verdadera cultura de seguridad y bienestar a través de la disposición de condiciones de trabajo seguras y saludables, la capacitación y sensibilización en seguridad y salud de todos los grupos de interés, y el control y mejoras sistematizadas.

Esto lo conseguimos a través del trabajo de nuestro director de Relaciones Laborales y Bienestar organizacional y del coordinador de Prevención de Riesgos Laborales, dentro de nuestra Área de Transformación, Organización y Personas.



Hemos implantado nuestro nuevo modelo de prevención SSBO.

3.5 Seguridad, salud y bienestar.

Condiciones de trabajo seguras y saludables

Un entorno de trabajo seguro y saludable representa algo más que la ausencia de daño o enfermedad, sino que incluye una visión del bienestar en sus dimensiones física, social y mental. Desde este enfoque proactivo se proporcionan condiciones de trabajo seguras y saludables.

Hemos diseñado **programas de actuación** con evaluaciones de riesgo y planificación de medidas preventivas **en todos los centros de trabajo.**

Atendemos a las especialidades técnicas, con procedimientos y protocolos médicos adecuados, adaptados a las particularidades de nuestras actividades profesionales y las adaptaciones para las personas especialmente sensibles (mujeres embarazadas y lactantes, jóvenes y personas con discapacidad).

No desarrollamos actividades consideradas de alto riesgo ni de alta incidencia a determinadas enfermedades profesionales, dentro del ámbito de la seguridad y salud.

Durante el año 2020 con motivo de la situación ocasionada por el COVID-19, se han elaborado un total de **13 documentos sobre protocolos y pautas para la prevención del contagio por coronavirus en los lugares de trabajo** y para mejorar las condiciones impuestas por el confinamiento.

Además, se ha realizado un **seguimiento de todos los casos positivos,** realizando un rastreo personalizado y las pruebas necesarias para la conclusión de los casos.

Hemos diseñado programas de actuación con evaluaciones de riesgo y planificación de medidas preventivas en todos los centros de trabajo.

Control y mejoras sistematizadas

Hemos realizado 10 visitas técnicas a los centros de trabajo repartidos por toda la geografía española, asesorando y haciendo seguimiento de la actividad preventiva, coordinadamente con el Servicio de Prevención.

Además, se han realizado:

13 evaluaciones ergonómicas.

10 evaluaciones de ruido.

30 informes de riesgos.

21 evaluaciones de COVID-19.

09 adaptaciones de puestos de mujeres embarazadas.

+ 550 reconocimientos médicos.

Gracias a todas las actividades realizadas durante 2020, hemos podido generar un mapa fiel a la realidad laboral y por tanto una respuesta eficaz en términos de seguridad y salud.

3.5 Seguridad, salud y bienestar.

Capacitación y sensibilización en seguridad y salud

La formación y la sensibilización en seguridad y salud es clave para conseguir buenos resultados en esta materia y en los índices de accidentabilidad.

Las probabilidades de sufrir un accidente aumentan cuando no existe la sensibilidad al riesgo y/o la seguridad adecuadas.

La formación impartida en seguridad y salud durante este ejercicio en las empresas del alcance de esta memoria puede verse en el cuadro siguiente.

Formación en seguridad y salud	Hombre	Mujer	Total personas formadas	Total horas de formación
Formación en uso y manejo de carretillas elevadoras.	17	5	22	267
Riesgos y medidas preventivas en el puesto de trabajo. Online.	2	5	5	12
Riesgos y medidas preventivas en el puesto de trabajo. Presencial.	15	7	22	44
Formación de capacitación de nivel básico 50h. Online.	1	0	1	50
Total	**35**	**15**	**50**	**373**

El número de horas totales de formación en seguridad y salud fue de 373 horas, donde el 57,14 % de la formación fue recibida por hombres y el 42,86 % por mujeres.

A nivel de Grupo, realizamos también formación sobre espacios cardio protegidos, con un total de 256 horas de formación.

3.5 Seguridad, salud y bienestar.

En relación con los accidentes ocurridos durante 2020, se muestran los datos a continuación. Indicar que no se registraron accidentes graves ni enfermedades profesionales en este periodo, ni se ha registrado ninguna muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.

El número total de accidentes en 2020 en el alcance de esta memoria fue de 46, distribuidos por sexo como sigue:

Empresa	Hombre	Mujer
Cofares Cooperativa	22	11
Cofares Corporación	0	1
Fundación Cofares	0	0
Farmavenix	6	2
Cifsa	0	0
Total	**32**	**14**

El 56,5% de los accidentes los sufrieron hombres y el 43,75 % los sufrieron mujeres.

	Tasa de frecuencia de accidentes (TFA)		Tasa de gravedad de accidentes		Tasa de días perdidos (TDP)		Tasa de absentismo laboral (TAL)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cofares Cooperativa	23,19	34,45	10,8	8,6	0,019	0,015	11,73	2,67
Cofares Corporación	0	2,01	1,5	2,8	0,002	0,004	0,74	1,99
Fundación Cofares	0	0	0	6,2	0,000	0,016	0	13,12
Farmavenix	22,69	17,08	4,3	7,8	0,007	0,014	3,3	4,75
Cifsa	0	17,08	0,6	0,8	0,001	0,001	0,61	0,24

Tasa de frecuencia de accidentes (TFA) = número accidentes / número horas trabajadas x 1.000.000.

Tasa de gravedad de accidentes = número de días perdidos / número total horas trabajadas x 1.000.

Tasa de días perdidos (TDP) = total de días perdidos / número total de horas de trabajo programadas.

Tasa de absentismo laboral (TAL) = total de días laborables de ausencia / días programados.

3.5 Seguridad, salud y bienestar.

Desde nuestra Área de Relaciones Laborales y Bienestar Organizacional se participa como órgano asesor en los diferentes Comités de Seguridad y Salud, que tratan los informes de accidentabilidad y los temas más relevantes en seguridad y salud.

Los centros de trabajo de Cofares Cooperativa (Fuencarral y Móstoles) y Farmavenix son los únicos que poseen más de 50 personas y por tanto son los únicos que cuentan con Comité de Seguridad y Salud, con tres delegados de prevención en cada centro como representantes de los trabajadores y trabajadoras en el comité paritario compuesto por seis personas.

Cada uno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispone del reglamento de funcionamiento interno que describe la composición, competencias, funciones de los integrantes, y garantías de buen gobierno del comité.

Las reuniones ordinarias para la seguridad y salud las llevamos a cabo trimestralmente. Además, es posible realizar reuniones extraordinarias a petición de la mayoría de los integrantes del comité. De una de estas reuniones, levantamos un acta, aprobada por todos los integrantes y se deja a disposición del resto de la plantilla como buena práctica de transparencia informativa.

Los centros de trabajo de las empresas incluidas en el alcance de esta memoria que no superan las 50 personas también cuentan con representación en materia de seguridad y salud a través de sus delegados de prevención, que participan activamente en la actividad preventiva de los centros.

Por ello podemos afirmar que el 100% de las personas dentro del alcance de esta memoria cuentan con representación formal de salud y seguridad.

Desde nuestra Área de Relaciones Laborales y Bienestar Organizacional se participa como órgano asesor en los diferentes Comités de Seguridad y Salud.

Bienestar Organizacional

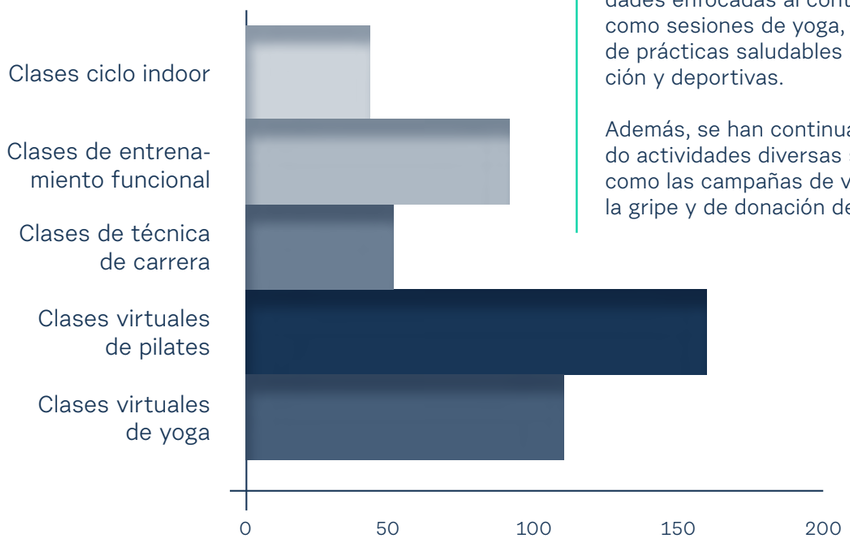
Desarrollamos a través de nuestra **plataforma BeActive** acciones encaminadas al **bienestar de nuestro equipo humano** y realizamos un seguimiento de su actividad física y cuidado nutricional.

Nuestro objetivo es realizar acciones en el ámbito de la salud y el deporte para la reducción del sedentarismo, la prevención de factores de riesgo y enfermedades futuras a través de hábitos saludables, así como la **creación de espacios y rutinas de trabajo saludables, fomentando los valores de la actividad física.**

Debido a la pandemia, **la mayoría de las actividades se han llevado a cabo de manera online** sobre diferentes disciplinas, ampliando la oferta saludable a los miembros de la familia de nuestra plantilla y reforzando la salud mental a través de actividades de relajación.



Actividades Online
oct 2020

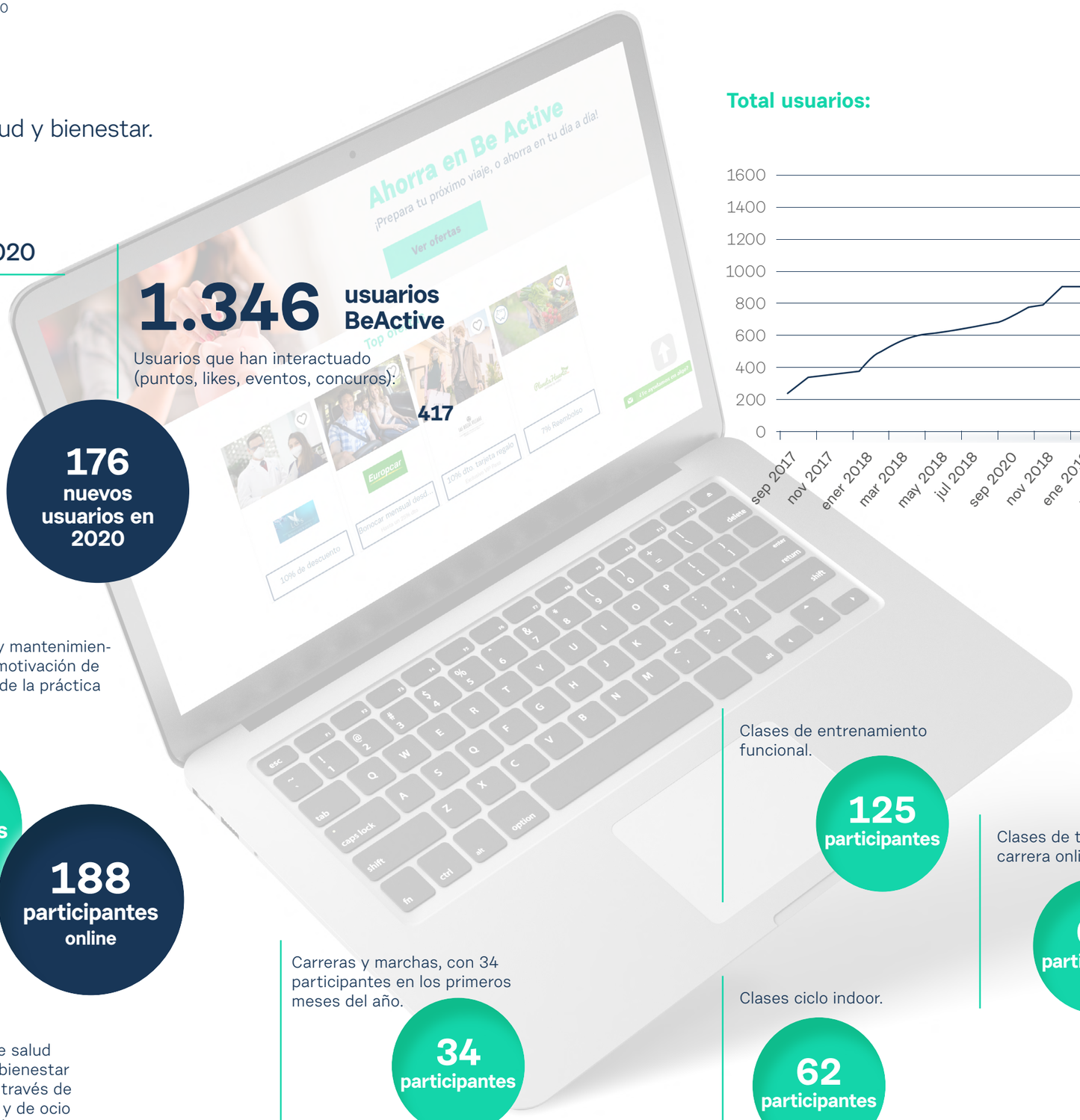


Hemos ofrecido un abanico de actividades enfocadas al control de estrés, como sesiones de yoga, y el fomento de prácticas saludables de alimentación y deportivas.

Además, se han continuado realizando actividades diversas sobre salud, como las campañas de vacunación de la gripe y de donación de sangre.

3.5 Seguridad, salud y bienestar.

Datos BeActive 2020

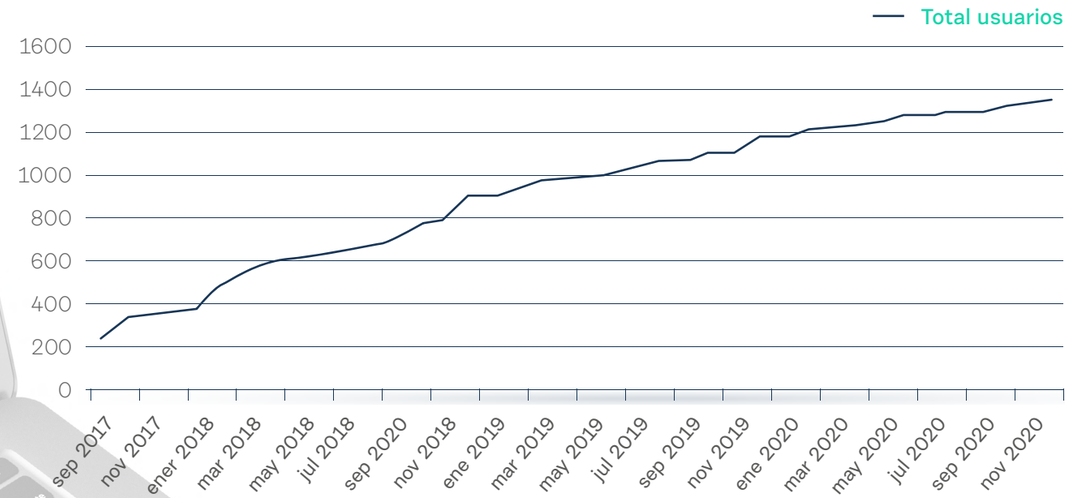


1.346 usuarios BeActive

Usuarios que han interactuado (puntos, likes, eventos, concuros): **417**

176 nuevos usuarios en 2020

Total usuarios:



Reducción del estrés y mantenimiento del optimismo y la motivación de las personas a través de la práctica del yoga.

66 participantes presenciales

188 participantes online

Impulso de la cultura de salud como estado de pleno bienestar físico, metal y social, a través de actividades deportivas y de ocio saludable (alimentación).

Carreras y marchas, con 34 participantes en los primeros meses del año.

34 participantes

Clases de entrenamiento funcional.

125 participantes

Clases ciclo indoor.

62 participantes

Clases de técnica de carrera online.

69 participantes

Fomento de nutrición saludable a través de campañas de sensibilización, así como de la herramienta Welnia y la app Destino Salud.

Invitación a la práctica de pilates.

59 participantes presenciales

243 participantes online

4

Aportamos valor a nuestro modelo de negocio.

4. Aportamos valor a nuestro modelo de negocio.

La aportación de valor a nuestro modelo de negocio durante 2020 tiene una especial trascendencia, ya que ha sido un año difícil para toda la sociedad debido a **los efectos del COVID-19** y se ha puesto a prueba ante un desafío desconocido.

El sistema sanitario ha estado sometido a una presión crítica. En esa situación, en ese punto y ante esa exigencia, han destacado los grupos e instituciones consolidados.

En una primera fase de la pandemia el **sector farmacéutico fue clave** para la gestión de la incertidumbre. En ese escenario destacó lo mejor de nuestro modelo.

La farmacia estuvo resolviendo dudas y dando soporte emocional a los pacientes, y nuestro modelo de distribución farmacéutica, garantizó unos niveles de suministro óptimos en todo momento.

Además, **incorporamos 75 nuevas rutas** para seguir ofreciendo el mejor servicio en los momentos más difíciles de la crisis sanitaria vivida.

Hay que resaltar que, se ha priorizado la implantación de rutas aún más eficientes y responsables ambientalmente con la **incorporación de vehículos eléctricos** en rutas urbanas.

Los resultados, no solo financieros, sino lo que es más importante, de respuesta a la sociedad en un momento crítico, han sido muy positivos, impulsando aún más al sector farmacéutico como referente de salud y reforzando su valor en la sociedad, obteniendo así el mejor reconocimiento para nosotros, el de las personas.

Durante 2020, hemos culminado el proceso de transformación iniciado hace tres años dando una respuesta eficiente a las necesidades de nuestros asociados y de la sociedad, aportando un valor al modelo de negocio en parámetros tangibles e intangibles.

Dentro del **plan estratégico de digitalización,** se ha puesto en marcha nuestro **Hub de Innovación para estar presentes en el Hub de Innovación del sector salud,** orientada al intercambio de conocimiento para el desarrollo y la implementación de proyectos innovadores.

2020 ha sido un año de retos para el sector sanitario y ha puesto en valor la importancia de nuestra labor.

La **ampliación de nuestros almacenes** ha supuesto un refuerzo importante de la **capacidad logística,** facilitando que las farmacias dispongan de un almacén de referencia a menos de una hora de distancia. Como resultado, casi **1.000 farmacias más nos han elegido como proveedor en este año**, poniendo de manifiesto la gestión eficiente de la Cooperativa y la fortaleza de nuestro modelo de farmacia.

Asimismo, en 2020 nos hemos convertido en la **primera distribuidora farmacéutica en recibir la certificación Top Employer España 2021,** que reconoce la excelencia en las condiciones de trabajo que ofrecemos a nuestra plantilla y la contribución a su desarrollo personal y profesional, dentro de nuestro modelo para activar el talento.

4.1 Datos económicos de valor.

El valor aportado a nuestro modelo de negocio en 2020 ha tenido un fiel reflejo en los resultados financieros y no financieros.

Hemos repartido hasta **31,6 millones** de cubetas de medicamentos y productos de salud a las farmacias, un **8,85 % más que en 2019,** alcanzando unos ingresos totales de 3.624 millones de euros, **un 5,90 % más respecto al año anterior.**

Alcanzamos unos ingresos totales de 3.624 M€

	2020	2019	Variación	%
Importe neto de la cifra de negocio	3.624.218	3.422.222	201.996	5,90 %
Coste de ventas	-3.395.815	-3.210.851	-184.964	5,76 %
Margen bruto	228.403	211.370	17.033	8,06 %
Margen bruto %	6,30 %	6,18 %	0,13 %	2,04 %

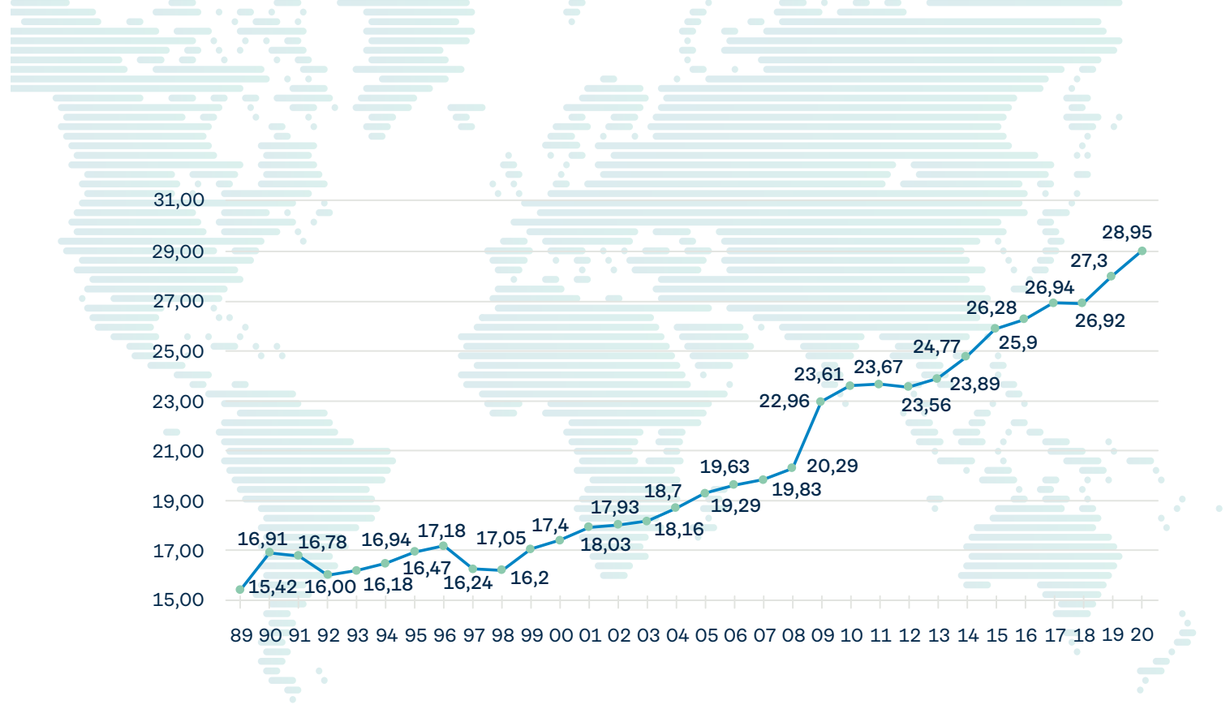
El beneficio antes de impuestos **(BAI)** se ha incrementado un **19 % en 2020** en relación con el ejercicio previo, situándose en los **18,3 millones de euros.** Destacar, además, que más de un 30 % del BAI proviene de su actividad al margen de la distribución.

Estos resultados se obtienen en un año en el que se han incrementado las **inversiones en un 53 %,** hasta sumar 24,7 millones de euros; **14 millones de euros se han destinado al plan de adecuación y modernización de los almacenes.**

Además de los nuevos proyectos de Vicálvaro (Madrid) y Linares (Jaén), se han abordado mejoras, entre otros, en los centros de Sevilla, Canarias, Logroño, Guadalajara, Cádiz (Algeciras), Cataluña (Sant Boi), Valladolid y Málaga.

Mantenemos la tasa de morosidad -entrada de impagados- en un nivel mínimo del 0,22%. Por su parte, la cobertura por provisión por deterioro, que blinda a la organización frente a potenciales riesgos, es del 74,1%, -criterio Banco de España- la más elevada desde que existen registros comparables.

Seguimos revalidando nuestro liderazgo en la distribución de productos de salud con una **cuota de mercado nacional cercana al 29 %** (28,95 %) 1,70 puntos porcentuales más que en 2019, y con un total de 11.683 socios.



4.1 Datos económicos de valor.

En la actualidad, **contamos con 43 instalaciones logísticas** (almacenes, centros de distribución y plataformas logísticas) que **gestionan 15,8 millones de pedidos anuales en 1.500 rutas,** que han recorrido 58.785.197 km en 2020, un 4,29 % más que el año anterior.

Si observamos la evolución del periodo 2012-2020, vemos los incrementos constantes en indicadores tales como, capital corporativo, reservas, patrimonio neto, inversiones, activos, etc. consiguiéndose un incremento del **beneficio consolidado antes de impuestos de un 19%** respecto al año anterior.

Las sociedades incluidas en el alcance de la memoria cumplen con todas las obligaciones fiscales y tributarias a las que están sujetas. Las cuentas anuales son públicas, están disponibles en la página web, y se incluyen en nuestro **Informe Anual 2020.**

Cabe destacar que estamos adheridos al **Código de Buenas Prácticas Tributarias,** que establece un nuevo marco de actuación y de gobernanza fiscal basado en la transparencia, buena fe y cooperación con Hacienda.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var 20/19
Capital cooperativo	134,4	140,5	144,6	148,7	151,8	159,6	165,2	172,1	180,2	4,7 %
Reservas	41,9	51,0	62,6	69,3	75,0	81,2	78,8	90,4	109,7	21,4 %
Patrimonio neto	176,3	191,5	207,2	218,0	226,9	240,7	244,0	262,5	290,0	10,5 %
Inversiones activos	29,2	31,3	25,3	20,0	18,3	23,6	8,7	16,1	24,7	52,9 %
Mantenimiento	8,1	7,5	7,2	8,0	8,3	8,4	8,8	9,0	10,9	21,3 %
Cifra de negocio	2.523,0	2.535,7	2.652,7	2.726,7	2.945,4	3.137,4	3.320,5	3.422,2	3.624,0	5,9 %
Dotación por deterioro de fallidos	6,8	9,4	9,1	10,3	6,3	6,3	8,9	6,6	5,7	-14,0 %
Beneficio consolidado antes de impuestos	6,3	11,3	13,1	13,4	14,3	11,3	12,2	15,4	**18,3**	**19,0 %**

Nuestra cuota de mercado en 2020 ha sido de 29%, un 1,70 p.p. más que el periodo anterior.

4.2 Operaciones con clientes y socios, con impacto positivo en los pacientes.

Nuestro objetivo principal es que el trabajo que realizamos tenga un efecto positivo en los pacientes, lo que redundará de forma directa en nuestros socios. El grado de satisfacción de nuestros clientes afecta a los pacientes e incide en el trabajo y la eficacia de los socios.

La crisis sanitaria debida al COVID-19, ha marcado nuestra actividad durante 2020. Gracias a todas las personas que forman Cofares, ha sido posible superar este reto y conseguir unos niveles óptimos de servicio a las farmacias y sus pacientes, que han hecho posible la **movilización de 1.200 cubetas al día.**
Nuestra distribución farmacéutica **suministra todos los medicamentos autorizados en España** y detrae recursos de las operaciones rentables para financiar las no rentables (medicamentos muy baratos, con poca rotación o farmacias rurales) manteniendo un modelo solidario de distribución.

Para nosotros lo más importante es **asegurar que los medicamentos lleguen a las farmacias** para garantizar la salud de sus pacientes.

Durante el año 2020:

- Realizamos **467.286 rutas**, un **8,61 % más** que en 2019.
- Recorrimos unos **58.785.197 kms**, un **4,29 % más** que en 2019.
- Entregamos **31.643.351 cubetas** en las farmacias, un **8,85 % más** que en 2019, año en que se entregaron **29.070.218.**
- Hemos hecho **6.861.300 entregas,** un **4,29 % más** que en 2019.
- Arrancamos el **nuevo almacén de Vicálvaro,** en la Comunidad de Madrid, con **26 rutas** y **15.000 líneas** de pedido.

Nuestra media de entregas diarias por ruta fue de 15,14.

Nuestro incremento de actividad en 2020 no corresponde a clientes externos sino principalmente a clientes del Grupo, produciéndose un **incremento de pedidos del 4%**, siendo el de líneas de pedido preparadas de un +6%.

El incremento de líneas del Grupo procede en su mayoría a **Farline** que **cambia su modelo de reaprovisionamiento a sucursal** por lo que ya no se agrupan pedidos y se amplían centro de entrega.



Nuestra misión es facilitar al farmacéutico su atención diaria al paciente, ayudando así a mantener la equidad en el acceso al medicamento.

4.2 Operaciones con clientes y socios, con impacto positivo en los pacientes.

Home Delivery

Otro de los nuevos servicios de distribución de medicamentos fue el Home Delivery, **proyecto desarrollado entre nuestras empresas Farmavenix y OMFE.**

Este surge durante el primer trimestre de 2020, como soporte a una necesidad del paciente final de varios hospitales a nivel nacional, donde hacemos de **punto de unión entre la Farmacia Hospitalaria, Farmacia Comunitaria y Paciente,** transportando la medicación hasta el domicilio.

Se gestionaron **19.312 llamadas, 1.637 correos** y se dio servicio a **11.498 pacientes** de 11 hospitales diferentes.

eDUCO+ Health Academy

En el ejercicio anterior, asumimos el compromiso de ser el motor de la construcción de una propuesta de valor conjunta con el resto de actores del sector salud, que permita proporcionar la mejor experiencia del paciente, todo ello a través de un pilar clave: **la formación.**

Nuestra **escuela de formación eDUCO+ Health Academy** se ha consolidado como **referente en la formación** de todo el sector sanitario, reivindicando nuevamente el papel de los farmacéuticos como agentes activos de la transformación del sector salud.

Su objetivo es ofrecer **formación de calidad ajustada a las necesidades reales,** un espacio de formación, innovación y co-creación que brinda al sector sanitario programas de profesionalización y especialización de alto impacto en diferentes metodologías y en colaboración con las mejores entidades educativas y universidades.

Queremos hacer del profesional sanitario un agente de valor diferencial que contribuya a aportar valor a la sociedad.

eDUCO+ HEALTH ACADEMY

Actividades de eDUCO+ 2020:

1.788
Seguidores en Redes Sociales.

41
Eventos para Oficina de Farmacia.

101
Webinars - Encuentros digitales.

23
Proyectos para la Industria (17 laboratorios)

26
Proyectos In Company.

8.846
Alumnos formados.

14
Acuerdos con universidades (UCM, USAL, UEM, UV, CEU, UAX, UCLM, DEUSTO, ESIC, ICEMD, EOI, UNIR, EPHOS).

6
Acciones formativas con universidades y escuelas de negocio FEP (Fondos de educación y promoción) UCM, USAL, UE, UAX, ESIC/ ICEMD Y DEUSTO.

Campus
virtual propio.

4.3 Fomentamos las operaciones responsables.

Uno de nuestros objetivos prioritarios es el establecimiento y consolidación de los valores de justicia y responsabilidad en todas nuestras operaciones y relaciones institucionales.

Nuestros principios y valores como cooperativa junto con los principios y valores del ejercicio profesional de la farmacia forman nuestro modelo de negocio responsable.

Además, nuestro sistema de gestión ética y socialmente responsable implantado, es la base para mejorar continuamente en este aspecto.

Información responsable de productos o servicios

La información que presentamos de productos y servicios es clara y responsable, estando regulada por nuestros **Estatutos Sociales,** que incluyen todos los requisitos, obligaciones y derechos del socio y de la Cooperativa.

Ponemos a disposición de nuestros clientes información relevante en cuanto a la **trazabilidad del lote y la caducidad de los medicamentos, y vigilamos y respetamos que no se rompa la cadena de frío** para que el producto llegue siempre en condiciones óptimas.

Asimismo, tenemos implantado el **Protocolo SEVeM** (Sistema Español de Verificación de Medicamento) para la identificación y verificación de medicamentos, que permite su trazabilidad completa y única, desde el laboratorio hasta la farmacia.

En todos aquellos casos en los que somos los dueños del producto final, se ponen en marcha diferentes medidas para **garantizar la salud y seguridad de los consumidores, clientes y usuarios** a través del control en nuestra cadena de suministro, de nuestros productos y de la publicidad.

La información que presentamos de nuestros productos y servicios está regulada por nuestros Estatutos Sociales.

Evaluación de proveedores:

evaluamos a nuestros proveedores **para asegurarnos de que cumplen con la legalidad** y tienen en vigor las autorizaciones necesarias.

Los proveedores de servicios se auditan en función de su criticidad. Como ejemplo, a las empresas de transporte capilar les auditamos una vez al año y se realizan inspecciones muestrales de las furgonetas dos veces al año, ya que las condiciones del transporte influyen en que se conserve la eficacia de muchos productos.

Publicidad:

evaluamos la publicidad que llega al profesional sanitario y al público final **para que cumpla la legislación en materia de publicidad específica de cada producto,** y no lleven mensajes o alegaciones que no se ajusten a la realidad, sean engañosos o prohibidos.

Evaluación de productos:

nos aseguramos de que los productos cumplen la normativa vigente **mediante un procedimiento específico:**

- **Revisamos** la documentación asociada al producto, como los Certificados CE o las Declaraciones de Conformidad, así como los etiquetados para que cumplan la legislación que aplique y asegurarnos de que incluyen toda la información necesaria para el consumidor.
- **Comprobamos** que no contengan alegaciones que puedan ser engañosas o estén prohibidas.
- **Exigimos** la puesta en el mercado de los productos siguiendo los requerimientos legales, como la notificación a las Consejerías de Sanidad para complementos alimenticios, y la notificación al Portal de Productos Cosméticos (CPNP) para productos sanitarios.

4.3 Fomentamos las operaciones responsables.

Acceso a productos y servicios

Promovemos la accesibilidad global de los medicamentos a través de acciones sociales y de proyectos tales como el Home Delivery, entregando medicamentos desde la Oficina de Farmacia al paciente directamente, de gran trascendencia durante el estado de alarma.

Este año tienen especial importancia aquellas operaciones y actuaciones que han sido desarrolladas por la Fundación Cofares, dado que son el paradigma de la solidaridad que queremos trasmitir como esencia del trabajo que desarrollamos, comprometiéndonos con la promoción y el bienestar social con un enfoque en la salud.

Se han invertido grandes esfuerzos en la **donación directa de productos de higiene y alimentación,** centrándonos en los colectivos más vulnerables afectados por la crisis: familias, infancia, personas con discapacidad y personas mayores.

Para ello se han desarrollado **más de 12 campañas solidarias** durante 2020 y se han realizado **más de 100.000 donaciones** de fármacos, alimentos y material sanitario en el primer año de la pandemia.

Fundación COFARES

Inversión responsable

Nuestro compromiso de **gestión responsable de las finanzas y la información** relativa a ellas pasa por el control y cumplimiento de los cambios y adaptaciones legislativos o tributarios, en ser referentes en transparencia y en velar por mantener los estándares de calidad en todos nuestros procesos financieros.

Nos preocupamos por hacer seguimiento y difundir datos e información más allá de los estrictamente económicos, como es la información no financiera que incluye datos referentes a la **gestión de nuestros equipos, proyectos, compromisos sociales y ambientales.**

Apostamos por inversiones socialmente responsables donde no se aplican exclusivamente criterios de rentabilidad en la gestión ya que somos conscientes de que se pueden y deben alcanzar criterios de rentabilidad dentro de un marco sostenible. Dentro de estas inversiones estaría la **distribución farmacéutica de medicamentos a las farmacias rurales** que, a pesar de ser menos rentables, poseen un rol imprescindible para la población de esos entornos.

Publicidad y marketing responsable

Contamos con un **sistema de aprobación** para unificar y comprobar la responsabilidad de las acciones de marketing y publicidad y, desde nuestro Departamento de Marketing, se realiza un **control para que toda la información que se publique se haga de manera responsable:**

- ✓ Newsletter semanales, catálogos, ofertas y estudios de mercado.
- ✓ Prensa escrita, digital, hablada y visual, radio y TV.
- ✓ Publicaciones en RRSS, Twitter, Facebook y LinkedIn.
- ✓ Campañas corporativas y de concienciación y de conocimiento de la compañía.

En referencia al COVID-19, creamos contenidos específicos en RRSS, con la colaboración de nuestros farmacéuticos, así como nuestra Área de Dirección Técnica.

Publicamos **5 contenidos semanales para nuestros canales de RRSS** que incluyeron campañas de agradecimiento a las farmacias, así como una **campaña para concienciar a la población sobre el uso de mascarillas** de calidad y certificadas, y otras acciones de enmarcadas en este ámbito.

4.3 Fomentamos las operaciones responsables.

Política de Publicidad Responsable

En noviembre de 2020 elaboramos **nuestra Política de Publicidad Responsable** con objeto de **garantizar una publicidad responsable,** respetando la ética publicitaria y los derechos de los destinatarios de los contenidos elaborados por el Grupo.

En particular, esta política desarrolla y complementa el compromiso asumido en nuestro Código de Conducta de **impedir la publicidad equívoca o engañosa sobre nuestros productos y servicios,** así como de no realizar publicidad engañosa o denigratoria de nuestra competencia o de terceros.

La publicidad realizada directa o indirectamente por cualquier sociedad que integra Cofares **debe cumplir una serie de criterios,** destacando los siguientes en el ámbito social, ambiental y de buen gobierno:

- **Respeto a la legalidad y a la Constitución Española.**
- **No ofrecerá argumentos que se aprovechen del miedo, temor, supersticiones, desgracia o sufrimiento de los destinatarios, sin una razón justificable.**
- **No incitará a la violencia, no será tolerante con ella y no sugerirá ventajas en las actitudes o prácticas violentas.**
- **No incitará a comportamientos antisociales ni ilegales, ni será tolerante con ellos, ni sugerirá que puedan derivarse ventajas de dichos comportamientos.**
- **No sugerirá circunstancias de discriminación ya sea por razón de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, edad, género u orientación sexual, ni atentará contra la dignidad de las personas. En particular, se evitará la publicidad que pueda resultar vejatoria o discriminatoria para la mujer.**
- **Respetará necesariamente los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen.**
- **No incitará ni fomentará comportamientos que perjudiquen el medioambiente.**
- **No podrá incitar a sus receptores, en especial a los adolescentes, a la adquisición de pautas o comportamientos que puedan resultar nocivos para su salud.**
- **No deberá ser agresiva, ni susceptible de mermar de manera significativa, mediante acoso, coacción o influencia indebida, la libertad de elección o conducta del destinatario y, por consiguiente, afecte o pueda afectar a su comportamiento económico.**

> **Además, nuestra publicidad cumple con los requisitos marcados por autocontrol interno y por la Asociación para el Autocuidado de la Salud (ANEFP), aplicable a la publicidad realizada de los medicamentos propios Farline”.**

4.4 Innovación y transformación digital.

Entendemos la **innovación como elemento transformador de la compañía,** haciendo que la sea permeable en todas nuestras empresas y áreas.

Durante este año, hemos impulsado nuestro proceso de digitalización y el de las farmacias, gracias al gran trabajo realizado por nuestro equipo de tecnología, y enmarcado dentro de nuestro **Plan de Tecnología y Digitalización,** cuyos **pilares fundamentales son:**

- **El big data y la inteligencia artificial.**
- **La ciberseguridad.**
- **Los sistemas cloud.**

Declaramos un compromiso constante y continuo con la I+D+i en proyectos para nuestros socios, estando en **constante investigación, desarrollo e innovación de nuestras instalaciones y procesos** con el fin de ofrecer un servicio de calidad y con el menor impacto ambiental.

La estrategia y eje vertebrador de este compromiso es nuestro nuevo **"Hub de Innovación"**, que **integra iniciativas encaminadas a estudiar y lanzar proyectos internos innovadores o de intraemprendimiento,** buscando nuevos retornos al negocio, fomentando la participación e integrando la innovación en la cultura de nuestra organización.

Durante 2020 hemos analizado más de 15 proyectos y hemos realizado la primera operación de inversión en una compañía que desarrolló un **glucómetro que presenta una solución no invasiva para la medida de la glucosa.**

Para potenciar este área, tenemos previsto el lanzamiento de un **portal de innovación para 2021.**

Declaramos un compromiso constante y continuo con la I+D+i en proyectos para nuestros socios.

Nos hemos incorporamos como **partner coimpulsor al programa de aceleración S2B Health&Care,** para impulsar la innovación en el tejido emprendedor centrado en la salud integral y en la calidad de vida, y al **MIDE, Madrid Innovation Driven Ecosystem,** para el desarrollo del ecosistema del emprendimiento e innovación de la región de Madrid.



4.4 Innovación y transformación digital.

Nuestros avances más importantes en este ámbito durante 2020 han sido:

Impulso de nuestros canales digitales, web y móvil han incrementado sus capacidades y uso.

189 M€
ventas web

+87 %



31 %
Accesos al portal cofares.es vía móvil

-23 %
Reducción de llamadas recibidas al call center

15,3 M
Visitas al portal web

+41 %

- **Nueva plataforma de servicios** para la conexión de servicios de salud con las farmacias.
- **Proyecto One CRM,** con nuevos sistemas para todos los procesos de relación con el cliente.
- **Lanzamiento del CRM** del equipo humano.
- **Nuevo modelo de planificación** de suministro en logística, apoyado en la tecnología más puntera.
- **La robotización de procesos** RPA en Core y Finanzas.
- **Aplicación de algoritmos de inteligencia artificial** para la inspección de calidad de las entregas.

4.4 Innovación y transformación digital.

- Uso de **nuevos módulos de identificación biométrica** por detección de imágenes.

- **Nuevos sistemas de sensores IoT wireless** para garantizar todavía más la calidad del producto en el reparto.

- Avance muy importante en el **Programa Paperless,** utilizando cada vez más los formatos digitales de facturas y albaranes y el uso de la firma digital.

+ 4.500
Farmacias con factura DIGITAL





5

Comprometidos con la sociedad y nuestro entorno.

5. Comprometidos con la sociedad y nuestro entorno.

Con el objetivo de desarrollar, fomentar y potenciar un comportamiento sostenible y socialmente responsable, disponemos una **Política de Desarrollo Sostenible,** que sienta las bases para garantizar que todas nuestras operaciones **promueven la creación de valor de forma sostenible para la sociedad,** las comunidades y los entornos en los que estamos presentes, para nuestros socios, así como para las personas a las que suministramos medicamentos y otros productos sanitarios.

Realizamos acciones para **maximizar el impacto de nuestras contribuciones a la sociedad,** ya sea en el ámbito económico, social o ambiental. Nuestro objetivo es:

Trabajamos de manera sostenible y responsable mejorando la calidad de vida de las personas y beneficiando a la sociedad.

- ✔ La generación de riqueza y el bienestar para la sociedad.
- ✔ El acceso equitativo al medicamento.
- ✔ La creación de valor para nuestros socios con el desarrollo sostenible y, en particular, la protección del medioambiente, la cohesión social y la promoción y defensa de la salud.



5.1 Compromiso social.

Datos con repercusión social 2020:

166.228 €
invertidos en programas sociales.

Colaboración con **43** asociaciones y fundaciones.

58 kilos
de tapones recogidos “Una vida para Diego”.

33 campañas internas de sensibilización y comunicación social.

+ de 1.000
donaciones de fármacos, alimentos y material sanitario.

1.700 kilos
recogidos para el Banco de Alimentos.

25 empleos para personas en situación de exclusión social y personas con discapacidad.

Estamos comprometidos y **promovemos el bienestar social con un enfoque en la salud,** sobre todo en las comunidades en las que operamos, ya sea de manera individual o bien a través de alianzas con otras organizaciones. Queremos impactar de manera positiva sobre ellas, **alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.**

Comprometidos con la salud y el bienestar social.

Los principios de actuación en las comunidades donde llevamos a cabo nuestra actividad son:

- Construir vínculos firmes con ellas y reforzar el respeto a los derechos de las minorías en estas comunidades.
- Reforzar las relaciones de confianza con las distintas comunidades, mediante el apoyo a las administraciones públicas y organizaciones sociales de referencia.
- Favorecer el acceso a medicamentos en los colectivos con especiales dificultades económicas y en comunidades aisladas.
- Desarrollar programas de voluntariado y campañas que promuevan la participación de farmacéuticos y de profesionales en iniciativas de carácter benéfico y social.
- Respaldar iniciativas que contribuyan a una sociedad más saludable, igualitaria y justa, promoviendo la conciliación de la vida personal y profesional y la igualdad de oportunidades.
- Velar por la protección de la salud y la seguridad de los consumidores de los productos que distribuimos a nuestros socios y clientes, mediante el cumplimiento de la legislación aplicable y la formación e información de los consumidores.

5.1 Compromiso social.

Fundación COFARES

Desarrollamos nuestra contribución social mediante iniciativas y campañas desarrollas por nuestra **Área de Responsabilidad Social Empresarial,** pero nuestra mayor contribución se hace a través de un proyecto que articula el grueso de las acciones sociales de la organización: Fundación Cofares.

Fundación Cofares nació hace 20 años, y desde entonces hemos aunado fuerzas para generar un impacto positivo en la sociedad.

Está constituida como una organización privada sin ánimo de lucro cuya misión es **canalizar la implicación de los farmacéuticos,** tanto socios de Cofares como el conjunto del colectivo, **en actividades y obras sociales,** así como también facilitarles el acceso a formaciones que mejoren sus capacitaciones profesionales y empresariales.



Durante estos 20 años hemos promovido iniciativas de carácter benéfico y social, en **colaboración directa con diferentes ONGs,** que desarrollan su actividad sobre el terreno o con los colectivos beneficiarios de estas acciones para la promoción cultural, social y educativa de las comunidades locales.

Aunque la salud es cosa de todos, la salud no siempre está al alcance de todos. Para ello, trabajamos en un firme compromiso con nuestra comunidad, cuidando y protegiendo siempre a los que más lo necesitan.

El objetivo de Fundación Cofares es acercar e impulsar la salud a las personas, especialmente a los más vulnerables.

Mejora de nuestra huella social 2020.

Buscamos el equilibrio económico, social y ambiental, para lo que promovemos y financiamos proyectos e iniciativas sociales, organizamos eventos con fines solidarios, conseguimos fondos para programas de ayuda, donamos medicamentos y otros productos sanitarios, de higiene y alimenticios.

Participamos también en envíos de **ayuda humanitaria**, en programas de **cooperación nacional e internacional**, y en otros **proyectos solidarios** dando respuesta a las necesidades de grupos vulnerables que viven situaciones difíciles.

Durante el periodo de esta memoria **hemos mejorado nuestra huella social** a través de iniciativas solidarias y acciones de contribución a la sociedad.



Ayuda frente al COVID-19

En un año marcado por la pandemia por el COVID-19, hemos trabajado a pleno rendimiento para **garantizar el acceso a los medicamentos para todos los hospitales y farmacias**, contribuyendo a la reactivación económica y social de nuestro país.

Se gestionaron un total de 235.668 unidades de materiales COVID-19 para 39.346 pedidos de farmacias.

Hemos doblado **rutas y servicios en los peores momentos de la primera ola de la pandemia,** abriendo en tiempo récord los servicios de entrega al Hospital de Campaña IFEMA y al Hospital Isabel Zendal cuando se produjo su apertura, ofreciéndonos desde el primer momento a colaborar.

Conscientes de la importancia de la distribución nos hemos anticipado a las necesidades, ampliando 75 rutas de las 1.500 habituales.

No hemos de olvidar la colaboración estrecha con hospitales, ya que desde Farmavenix, se ha incluido una nueva línea de actuación para facilitar la entrega al paciente hospitalario de medicamentos en casos excepcionales motivados por la situación de emergencia nacional. **Se ha trabajado con 14 hospitales de una forma altruista.**

Se han invertido grandes esfuerzos en la **donación directa de productos de higiene y alimentación,** a través de la Fundación Cofares, a aquellos que más lo necesitan, centrándonos en los colectivos más vulnerables afectados por la crisis: familias, infancia, personas con discapacidad y personas mayores.

Para ello se han desarrollado más de **12 campañas solidarias** durante 2020 y se han realizado **más de 100.000 donaciones de fármacos, alimentos y material sanitario en el primer año de la pandemia.**

5.1 Compromiso social.

Ayuda frente al COVID-19

- **Colaboramos con las Fuerzas Armadas** con la Unidad Militar de Emergencias en la Operación Balmis en la lucha por el coronavirus, donando 6.000 geles de baño para tratar de evitar la propagación del virus.

- Participamos en una **iniciativa promovida por un grupo de farmacias de Málaga** para reforzar la atención a las necesidades básicas de las familias más vulnerables frente al coronavirus. Se hizo entrega de productos de alimentación infantil e higiene en distintos barrios de la capital.



- Hemos **colaborado con plataformas** creadas ante el COVID-19 como **#sinotehatocadotetocaayudar**

- Realizamos una **iniciativa para la protección y ayuda a familias desfavorecidas** del sector 6 de la Cañada Real Galiana de Madrid, en colaboración con la Comunidad de Madrid. Este proyecto hizo posible que un equipo médico visitara dos días a la semana a las familias de la zona, garantizando que todas recibieran la medicación y el material que necesitaban.

- Creamos un **mural de dibujos solidarios para el Hospital de IFEMA,** con el objetivo de trasladar un mensaje de ánimo y esperanza al personal sanitario y a los pacientes de COVID-19 durante la primera ola de la crisis sanitaria.



5.1 Compromiso social.

Ayuda frente al COVID-19



- **Colaboramos con el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid** para la recogida y distribución de material de protección, como pantallas y mascarillas, en los meses más duros de la de pandemia.

- Se ha **donado material de curas a los centros geriátricos** Les Oliveres y Virgen de la Soledad, de Girona y Badajoz respectivamente, favoreciendo así su salud y bienestar, especialmente durante este año de pandemia donde se han convertido en población de riesgo, y se ha hecho necesario y fundamental incrementar sus cuidados.

- Bajo el lema **“Muévete por la salud,” Fundación Cofares organizó su primera carrera individual solidaria** con el objetivo de recaudar fondos para donar productos de higiene y alimentación infantil a las familias más afectadas por la pandemia.

  La carrera virtual acumuló kilómetros solidarios gracias a la participación de los corredores que asumieron este reto. Esta iniciativa tuvo una importante presencia en redes sociales, donde los corredores pudieron compartir sus imágenes y experiencias bajo la etiqueta **#MueveteporlaSalud.**



5.1 Compromiso social.

Alianzas para la salud

- Coincidiendo con el **Día Mundial del Cáncer de Mama,** lanzamos una **mascarilla quirúrgica rosa Aposán IIR,** para apoyar la investigación contra el cáncer de mama y dar visibilidad a esta enfermedad.

  Quisimos así **recaudar fondos para ayudar a la investigación contra este tipo de cáncer** y apoyar a las mujeres en esta situación. Además de ponerlas en distribución para su venta en boticas, entregamos mascarillas entre todos nuestros colaboradores para que se unieran a la marea rosa.





- Participamos en el **proyecto de la Fundación Juegaterapia "Baby Pelones,"** comprando estos muñecos para apoyar a todos los niños y niñas que están luchando contra el cáncer. Gracias a este proyecto se contribuye a la **investigación para combatir el cáncer,** a mejorar las condiciones de muchos hospitales de todo el país y a llevar un poquito de ilusión a las vidas de los más pequeños.

- **Fundación Cofares donó material** de cura, productos de higiene y alimentación infantil **a un total de 43 asociaciones y fundaciones solidarias** en España, cuya labor principal es el cuidado y asistencia de niños y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

- **Banco de Alimentos de Madrid.** Colaboramos, junto con Bionubén, en la donación de 32 pallets con 8.000 unidades de cereales ecológicos destinados a los más pequeños, contribuyendo a su correcto desarrollo y crecimiento y, garantizándoles un desayuno saludable todas las mañanas.

- **Cáritas Diocesana de Barcelona,** a la que donamos productos de higiene y alimentación infantil. En concreto, la donación fue dirigida a la población de Santa Coloma de Gramenet a través de la Parroquia de Santa Coloma (Iglesia Mayor) donde, desde 2011, se lleva a cabo un proyecto de acogida para ayudar a las personas más vulnerables de la ciudad.

- **Fundación Casa Cuna Ainkaren de Zaragoza.** Se donaron 600 productos de higiene y alimentación infantil, donde se acoge a mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad y a las que se les ofrece ayuda a través de diferentes servicios como atención psicológica, asesoramiento jurídico y laboral, así como acompañamiento y seguimiento personalizado.

- **Centro Pai Menni de Hermanas Hospitalarias de Betanzos, A Coruña,** al que se donó una remesa de productos de salud e higiene para los usuarios de la institución, que se centra en atender a personas con discapacidad intelectual.

- **Fundación Real Madrid,** a la que donamos botiquines para las escuelas de la fundación.

Otras de las donaciones fueron destinadas a la Fundación Red Madre, Fundación Madrina, Mensajeros de la Paz y Ángeles Urbanos, entre otras.

5.1 Compromiso social.

Alianzas para la salud

- Hemos colaborado en el proyecto solidario **"Una vida para Diego"**, mediante la **recogida de tapones de plástico**, instalando contenedores en nuestros almacenes.

  Diego es un niño que sufre la **enfermedad de Duchenne,** un tipo de **distrofia muscular degenerativa** que evoluciona rápidamente con una esperanza de vida muy baja. Debido al gran coste de todos los tratamientos a los que debe someterse para ralentizar la enfermedad, hemos querido colaborar en esta iniciativa para que Diego pueda tener una vida mejor. Por **cada tonelada de tapones,** los padres de Diego recibirán **200 euros** que les ayudarán a costear los tratamientos.



- Asimismo, en el ámbito internacional colaboramos con las **Fuerzas Armadas** mediante la **donación de medicamentos al Líbano, Mali, Yibuti y República Centro Africana.** Estos materiales han sido donados y canalizados a través ONGs, hospitales y fundaciones.

- Un año más, hemos colaborado con **Cruz Roja** en la **campaña de donación de sangre,** que se traslada a nuestras instalaciones de tal forma que las personas de la organización que quieran puedan realizar la donación.

- Nos sumamos a la **Gran Recogida 2020 organizada por el Banco de Alimentos** para ayudar a las familias que más lo necesitaban y que se habían visto afectadas por la crisis económica de la pandemia sanitaria. Conseguimos recoger 1.735 kilos de comida en 15 días, gracias a la implicación de todos nuestros colaboradores.

Fomento de la igualdad, la diversidad y la integración

- Participamos en la **Mesa de Diálogo sobre la Conciliación y Corresponsabilidad en el Ámbito Laboral,** organizada por **Cruz Roja** y con la colaboración de la **Fundación Másfamilia.**

  Nuestro director de Transformación, Organización y Personas, habló sobre las medidas de conciliación llevadas a cabo en nuestra organización y como esto beneficia a la productividad y la calidad de vida del talento humano.

- **Creamos el vídeo "La voz de las empleadas de Cofares"**, para conocer su opinión respecto a la diversidad e igualdad de género en nuestra organización. **Cinco compañeras nos cuentan cómo ha evolucionado la compañía** en esta materia desde que comenzaron a trabajar en ella. Una visión personal donde todas están de acuerdo en que mejoramos cada día nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad y **donde lo importante son las personas.**





- Nos sumamos al **Día de la Mujer 2020** en la campaña **"Practica la Igualdad, Marca la Diferencia"** de **Fundación Cepaim**, a través de su programa **"Adelante"**. Apostamos por la diversidad con esta acción **en favor de la conciliación**, ya que uno de nuestros ejes de RSE es evitar cualquier tipo de discriminación, sensibilizando a toda la plantilla en las diferentes políticas de igualdad.

- Contribuimos, un año más, con parte del **coste anual del renting de una furgoneta** para **Asociación Plena inclusión Don Benito.** Su objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.

5.1 Compromiso social.

Fomento de la igualdad, la diversidad y la integración

- En colaboración con la **Fundación Integra,** realizamos dos **campañas de sensibilización y recaudación de fondos,** de apoyo a la integración laboral de personas con discapacidad y de mujeres víctimas de violencia de género. Además, se publicaron ambas en nuestra revista Mundo Farmacéutico.



1. **"Todos tenemos capacidades para trabajar,"** campaña de sensibilización en el **Día Internacional de las Personas con Discapacidad.**

2. Coincidiendo con el **Día Internacional contra la Violencia de Género**, realizamos una campaña bajo el lema **"Ante la violencia contra la mujer hay gestos que lo cambian todo"**, con el objetivo de visibilizar la importancia de ayudar a mujeres que sufren malos tratos a conseguir un empleo.



- Hemos desarrollado diferentes **medidas que promueven la inclusión de las personas con discapacidad como consumidores.** Una de las principales medidas es la mejora de la **accesibilidad online** del servicio de compra de parafarmacia y del servicio de información sobre salud proporcionada por farmacéuticos a personas con discapacidad auditiva.

Empleo socialmente responsable

- Somos empresa patrona de la **Fundación Integra** desde el año 2002. Colaboramos dando oportunidades de trabajo a personas que se encuentran en situación de exclusión social severa y a personas con discapacidad.
Desde nuestros inicios, hemos ofrecido **173 empleos,** de los cuales 25 han sido durante el año 2020 en Barcelona, Guadalajara, Sevilla y Zaragoza.

Además, nuestro responsable de **Atracción de Talento** ha sido reconocido por Fundación Integra con la **Mención Especial de RRHH de junio de 2020,** otorgada por su labor especial en el proceso de contratación de personas que se encuentran en situaciones vulnerables. Recogió el distintivo en el acto de entrega de los Premios Compromiso Integra celebrados en diciembre de 2020.



- Contribuimos a la inserción laboral de desempleados en Madrid.
Firmamos un **acuerdo de colaboración** con la **Agencia para el Empleo de Madrid** (AE) con el objetivo de incentivar la **inserción laboral** de las personas desempleadas en el sector de la distribución farmacéutica.

Ponemos en conocimiento de la AE aquellas **ofertas de trabajo** que consideramos adecuadas y colaboramos en el desarrollo de **cursos de formación** en materia de distribución farmacéutica dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad que imparte la AE.

- Continuamos colaborando con la **Fundación ONCE,** gracias al **Convenio INSERTA.** Mediante este acuerdo, impulsamos proyectos encaminados a lograr la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

5.1 Compromiso social.

Empleo socialmente responsable

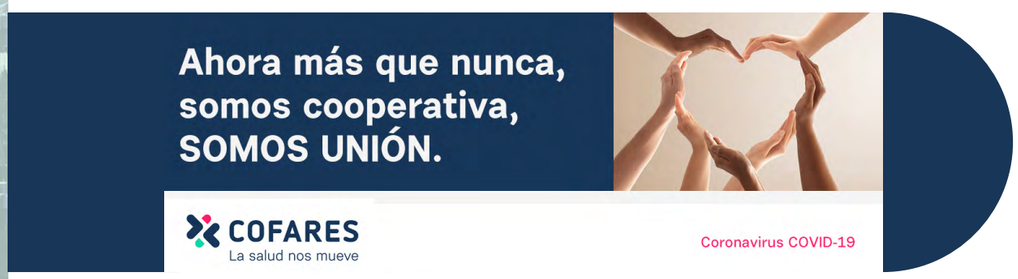
- Generamos **empleo joven.** Impulsamos la empleabilidad de los jóvenes a través de colaboraciones y alianzas con centros de formación profesional y universitarios para el fortalecimiento práctico de sus programas de desarrollo de empleo.
  Se cuenta con los siguientes convenios:

1. **Convenio para el desarrollo de un programa de cooperación educativa,** con el Instituto Superior de Estudios Profesionales CEU (ISEP-CEU).

2. **Convenio de colaboración con Institutos de Enseñanza Obligatoria** para el desarrollo del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los ciclos y las prácticas formativas de otras enseñanzas. IES Clara del Rey, IES Juan de la Cierva e IES Virgen de la Paz.

Iniciativas con emplead@s

- Lanzamos la **iniciativa** **"Ahora más que nunca, somos cooperativa"** al inicio de la emergencia sanitaria por COVID-19. **Participaron 490 voluntarios** de puestos de oficina para ayudar a los compañer@s de los almacenes.



- Participamos en la iniciativa de la **Fundación Junior Achievement** **"Socios por un día".** Voluntarios profesionales de Cofares impartieron nociones básicas de planificación y herramientas de trabajo del sector salud a 10 alumnos y les ofrecieron realizar una **inmersión real en un día de trabajo dentro de la compañía.**

  De esta manera, impulsamos la educación en salud a las nuevas generaciones y les damos la oportunidad de disfrutar de **su primera experiencia laboral real.** Esta iniciativa, considerada por la Unión Europea como **"Best Practice"**, se ha realizado de manera 100 % online, y nos ha permitido reiterar **nuestro compromiso con las nuevas generaciones y su integración en el mundo laboral** mediante nuevos modelos de inmersión para el desarrollo de competencias y habilidades claves para el proceso de transformación laboral actual.

5.1 Compromiso social.

Humanización de la sanidad

- Impulsamos la jornada **Desayuno con Compromiso, junto con Compromiso RSE,** la cual se centró en la Humanización de la Sanidad.

  Hablamos con diferentes representantes de organizaciones y **compartimos experiencias sobre cómo abordar los retos de la sanidad en nuestro país** para poner a la persona en el centro, y como la Oficina de Farmacia puede mejorar la vida de los pacientes y de la sociedad en general.

  Nosotros apostamos por tener entornos de trabajo saludables, concienciar a nuestra plantilla y velar por un estilo de vida saludable, mediante **acciones y políticas internas,** que, a su vez, **contribuyen hacia una sociedad más sana y a disminuir el gasto público sanitario.**

Apostamos por tener entornos de trabajo saludables, concienciar a nuestra plantilla y velar por un estilo de vida saludable.

Premio Fundación Cofares

- La Fundación convoca cada año el **Premio Fundación Cofares** cuyo objetivo es **reconocer económicamente la labor social realizada por parte de personas, entidades y organizaciones a favor de pacientes y comunidades sociales necesitadas en atención sanitaria.**

  Se reconocen también las prácticas que tengan como resultado la formación, información y mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
  El XX Premio Fundación Cofares **se entregó a la Fundación Paideia,** con una dotación de **12.000 euros,** por su importante contribución para promover la igualdad de oportunidades y favorecer el desarrollo personal y social mediante la creación de propuestas y proyectos innovadores y sostenibles.





5.2 Respeto de los derechos humanos.

Respetamos los derechos humanos y reconocemos tanto su importancia como su universalidad. **Garantizamos su respeto en todas nuestras actividades y en la de todas las empresas de Cofares,** y trabajamos por establecer marcos de colaboración que nunca amparen su vulneración.

Expresamos nuestro compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y nos comprometemos con la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** que afirma que **"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos ".**

Además, incluimos en nuestro **Código de Conducta el total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio** y nos comprometemos a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, el derecho a circular libremente, así como los derechos de las minorías y la no discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

Prueba de todo ello es que, año tras año, renovamos nuestra **certificación SGE21** de gestión ética y socialmente responsable y la declaración de compromiso con los **Diez Principios del Pacto Mundial,** al que llevamos adheridos desde el año 2015. Estos principios respetan y se comprometen con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y lucha contra la corrupción.

Para que el **Código de Conducta** sea conocido y comprendido por todas las personas que trabajan en la organización, y en nombre de ella, **está disponible en nuestra intranet y en la página web de Cofares,** y se da a conocer a nuestros proveedores y subcontratistas. Asimismo, se ha realizado formación interna sobre el mismo en junio de 2020.

De cara a **potenciar el conocimiento del Código de Conducta** a toda la plantilla, hemos diseñado un **curso de formación online** cuyo lanzamiento está previsto en enero de 2021 y cuya **realización será obligatoria** para todas las personas de la organización que disponen de correo electrónico corporativo. Para las personas que no disponen de correo electrónico corporativo, se han elaborado dípticos explicativos y se ha dispuesto en los tablones de información de los almacenes.

Tenemos implantado un Procedimiento de Gestión de Conflictos y Prevención del Acoso Psicológico y la Violencia en el Trabajo, y un Procedimiento de Gestión de la Prevención y Tratamiento de Situación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, dentro del marco del **Plan de Igualdad de Cofares** Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, de Cofares Corporación y de CIFSA.

Mediante estos procedimientos se establecen una serie de **medidas y actuaciones ante situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso,** respetando en todo caso la intimidad de las personas que participan en el mismo, la confidencialidad, la objetividad y la neutralidad durante todo el proceso.

Contamos con una **Comisión Instructora de Situaciones de Acoso** como órgano encargado de la puesta en marcha de estos procedimientos, así como de un buzón de correo electrónico para el envío de las posibles denuncias, que serán investigadas por la Comisión.

Otra de nuestras herramientas para facilitar la denuncia de posibles casos de vulneración de los derechos humanos y para prevenir y mitigar estos, es el **canal de denuncias,** puesto a disposición de nuestra plantilla y de los grupos de interés, gestionado a través de la Comisión de Cumplimiento, como se ha comentado anteriormente.

Debido a que nuestra actividad se desarrolla fundamentalmente en España, y contando con que la mayoría de nuestros proveedores provienen de la comunidad local, no se han identificado riesgos relacionados con el ámbito de los derechos humanos ni se ha registrado ningún incidente relacionado con casos de vulneración de los derechos humanos durante 2020.

Garantizamos el respeto de los derechos humanos en todas nuestras actividades.

5.2 Respeto de los derechos humanos.

Compras locales e impulso de la responsabilidad social en la cadena de suministro.

Nuestro **Código de Conducta**, la **Política de Sostenibilidad**, así como nuestra **Política de Compras**, son las herramientas internas que regulan la selección, contratación y la relación con nuestros proveedores. En estos documentos se fijan las pautas y principios que deben cumplir para poder trabajar con nosotros.

Disponemos de un amplio volumen de compra de proveedores locales con un periodo medio de pago a proveedores de 43 días, **generando riqueza en el entorno local a través de un negocio expandido** por todo el territorio español.

La cadena de suministro de la organización está compuesta por dos **tipos de proveedores:** los **laboratorios farmacéuticos,** que son los proveedores principales y que están regulados por la legislación de aplicación en el ámbito nacional y europeo; y los **proveedores de servicios** o productos no farmacéuticos.

Desde nuestra condición de cooperativa de distribución farmacéutica, tenemos la responsabilidad de trabajar con todos los proveedores de productos farmacéuticos, con el fin de poner a disposición de clientes, socios y pacientes, cualquier producto que soliciten, siempre y cuando el proveedor cumpla con todos los requisitos legales.

De cara a la selección de los proveedores de servicios o productos no farmacéuticos, procuramos **contrastar la oferta más ventajosa** para cada operación, con la mejor relación calidad-precio.
Se fomenta la transparencia, el acceso y participación de los proveedores, especialmente de los locales, y la libre competencia.

Sin embargo, aún tenemos el reto de incluir de forma sistematizada criterios sociales y ambientales en la selección y evaluación de nuestros proveedores.

Aunque no realicemos una evaluación específica de riesgos e impactos de la cadena de valor en materia de prácticas laborales, derechos humanos y ambientales, si que a todos los nuevos proveedores se les exige en una de las cláusulas contractuales la declaración expresa del conocimiento de nuestro Código de Conducta y los compromisos generales, así como **los compromisos de los proveedores que en él se recogen:**

- ✓ Compromisos éticos. Principios de ética empresarial y gestión transparente.
- ✓ Prácticas laborales. Eliminación de trabajo forzoso u obligatorio, rechazo de mano de obra infantil y prácticas discriminatorias, respeto de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- ✓ Compromisos en materia de seguridad y salud. Protección de las personas en el lugar de trabajo e implementación de procedimientos de respuesta ante emergencias.
- ✓ Compromisos con el medioambiente. Cumplimiento de la legislación aplicable, correcta gestión de residuos y protección del medioambiente.

Además, tenemos implantadas las **Buenas Prácticas de Distribución Farmacéutica** (BDPs), disponemos de certificaciones de gestión de calidad, ambiental y de gestión ética y socialmente responsable, y trabajamos para garantizar que el 100% de los proveedores de servicios y productos sean legales y los productos distribuidos sean auténticos, garantizando la correcta gestión de su caducidad y su conservación.

Para impulsar la introducción de las variables sociales y ambientales requeridas para la selección y evaluación de nuestros proveedores, **se ha creado una Política de Compras en junio de 2020**, que incluye criterios sociales, ambientales y de buena gobernanza en el proceso de selección de proveedores.

Asimismo, se da prioridad a los proveedores que dispongan de sistemas de gestión certificados por un tercero, tales como: sistemas de gestión ambiental, sistemas de gestión de calidad, sistemas de prevención de riesgos laborales, planes de actuación el ámbito de la responsabilidad social, códigos de conducta propios y acordes con nuestro Código de Conducta y sellos de privacidad y certificaciones en materia de protección de datos personales.

Además, se comenzó a trabajar en la **implantación de una nueva herramienta** para la gestión de compras **NFR** en la **plataforma FullStep** durante 2020, que permite una mejor comunicación con los proveedores, así como la evaluación y homologación de los mismos, en base a criterios de calidad, medioambientales y éticos.

Se sigue trabajando en esta plataforma para la homologación de proveedores, prevista su implantación durante 2021.

5.2 Respeto de los derechos humanos.

Sistemas de supervisión de la cadena de valor

Las auditorías a proveedores se realizan de **forma periódica** desde que son homologados por la Dirección de la organización.

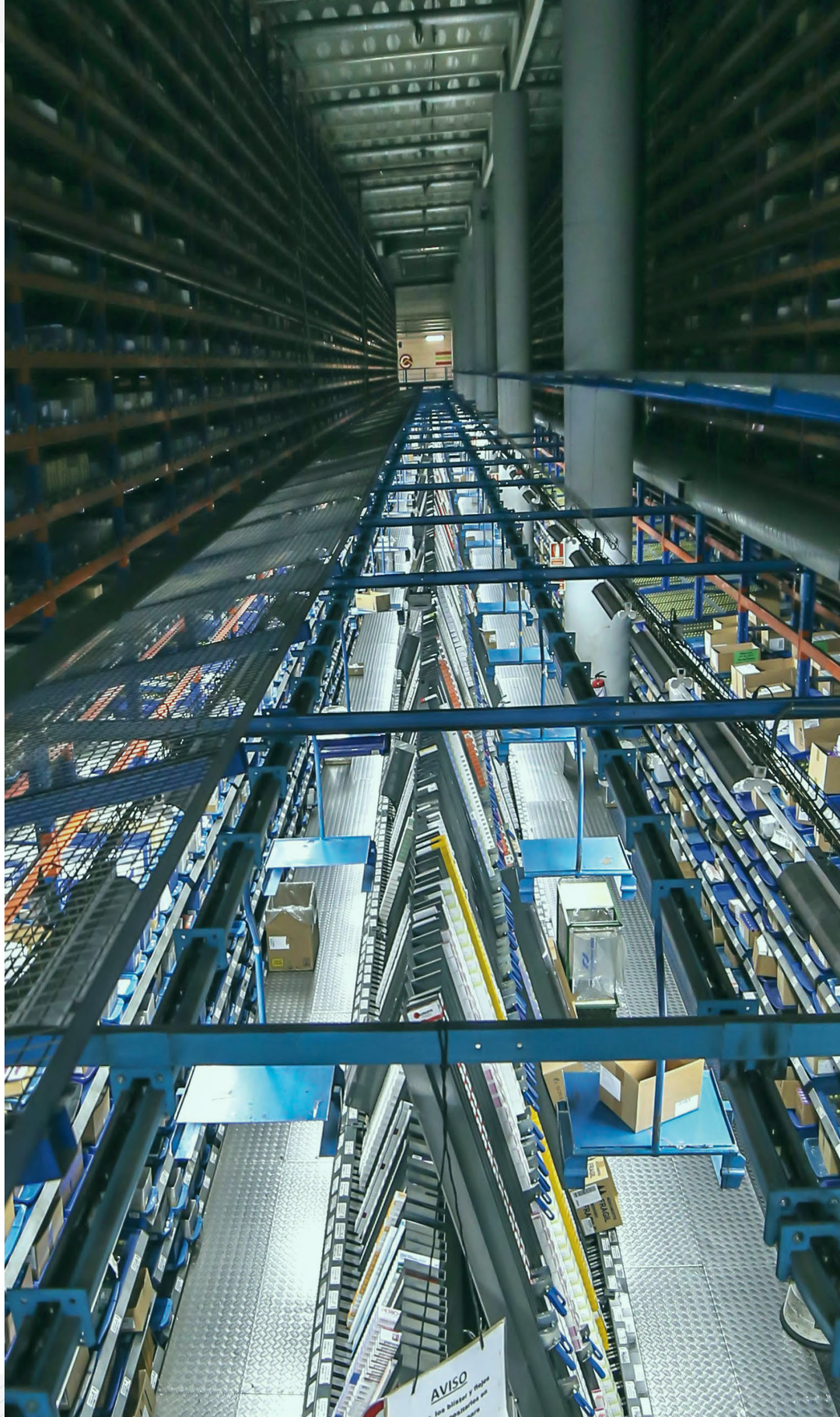
Desde el año 2011, el **Área Técnica y de Calidad** implementa en sus procedimientos de homologación de proveedores el **compromiso de calidad y con el de medioambiente** de los prestadores de servicios en el momento de contratar sus trabajos.

Durante el proceso de homologación se solicitan documentos donde se verifican estos parámetros que luego son comprobados a través de las auditorías realizadas según la política interna.

Durante el año 2020 se han realizado 153 auditorías documentales en remoto, debido a la situación de crisis sanitaria, y 2 auditorías presenciales, frente a las 148 realizas en 2019, todas ellas con resultado favorable.

Se realizó, además, una evaluación inicial de los riesgos sociales y ambientales de nuestros transportistas principales. Para ello, se revisaron aspectos concretos de gestión de la ética, de los riesgos sociales y de los riesgos ambientales estableciéndose, en función de los resultados obtenidos, planes de acción concretos para la **mejora del control de los riesgos e impulso de la responsabilidad social** en la cadena de suministro.

Adicionalmente, para mejorar la sostenibilidad en la cadena de suministro, Farmavenix realiza auditorías a sus colaboradores de transporte, para asegurarse que toda la cadena de valor cumple con los estándares de calidad y medioambiente. **El 70% de estos dispone del certificado de Gestión Ambiental ISO 14001,** y algunos de ellos disponen de vehículos híbridos o eléctricos con los que realizan el servicio para las zonas del centro de Madrid y Barcelona.



5.3 Compromiso con el mediambiente.

Información ambiental relevante 2020:

1ª Estrategia
Ambiental de Cofares.

2 nuevos vehículos eléctricos en nuestro parque móvil.

1.830
farmacias se sumaron al **Proyecto Paperless**

5,76 %
de consumo de agua.

Rutas 100% eléctricas
Desarrollo del proyecto de rutas de reparto con vehículos 100% eléctricos.

15,13 %
de consumo de gas natural.

Nuestra promesa de **mejorar la vida de las personas** incluye proteger y preservar nuestro entorno y el planeta de los impactos de las actividades que desarrollamos, **creciendo de manera sostenible.**

El desarrollo sostenible, es, por tanto, una prioridad para Cofares, lo que determina **nuestro compromiso con la protección del medioambiente** y en la lucha contra el cambio climático.

El desarrollo sostenible: una prioridad para Cofares.



5.3 Compromiso con el medioambiente.

Esto queda reflejado en la **Política de Desarrollo Sostenible** y en la **Política de Gestión SGE21,** que recogen nuestros compromisos de preservar la biodiversidad, optimizar el consumo de recursos, realizar una correcta gestión de residuos e integrar los aspectos ambientales en nuestras operaciones y estrategia empresarial.

Ambas políticas afectan a todas las personas y actividades desarrolladas por nuestra organización y a las personas que realicen trabajos en nuestro nombre. Asimismo, se hacen extensibles a los distintos grupos de interés, estando disponibles en nuestra página web corporativa.

Tenemos implantados y certificados **Sistemas de Gestión Ambiental** en varias de nuestras empresas, bajo el estándar internacional **ISO 14001**, de los que parten todas las bases para mantener un enfoque preventivo con el medioambiente dentro de la compañía y mejorar nuestro desempeño ambiental. Además, estamos certificados en la **norma SGE21**, sobre gestión ética y socialmente responsable, en la cual también se verifica nuestro comportamiento ambiental por una empresa externa independiente.

Una de las áreas principales dentro de nuestro plan de Responsabilidad Social Empresarial 2019-2021 es el medioambiente.

Como proyecto estrella en el periodo de esta memoria hemos lanzado la primera **Estrategia Ambiental de Cofares,** de acceso público en **nuestra web.**
Nuestra Estrategia Ambiental busca minimizar el impacto de nuestra actividad en el medioambiente, mediante la consecución de varios objetivos ambientales.

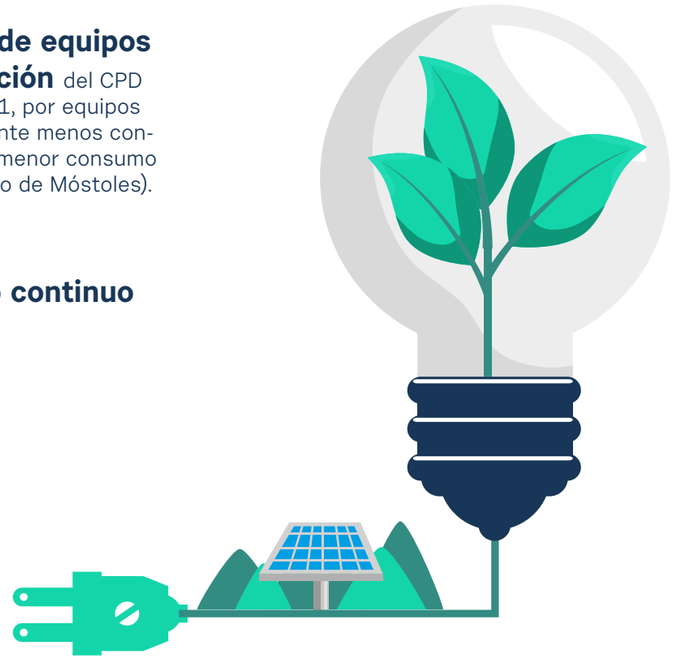
ISO 14001

Nuestra Estrategia Ambiental busca minimizar el impacto de nuestra actividad en el medioambiente, mediante la consecución de varios objetivos ambientales.

Optimización de procesos industriales y operativos con la consecuente minimización del impacto ambiental.

Proyecto continuo en el tiempo realizado por la **Dirección de Mantenimiento** de la organización. Algunas de las acciones realizadas en 2020 dentro de este objetivo han sido:

- ✔ **Ahorro energético por inactividad** cuando no está en marcha la instalación de recogida de bandejas de grúas (centro de Móstoles).
- ✔ **Sustitución de equipos de climatización** del CPD y del congelador 1, por equipos con gas refrigerante menos contaminante y con menor consumo energético (centro de Móstoles).
- ✔ **Seguimiento continuo** de los consumos.
- ✔ Instalación del **apagado automático de todo el alumbrado** de las oficinas de Fuencarral a partir de las 22.00 horas.



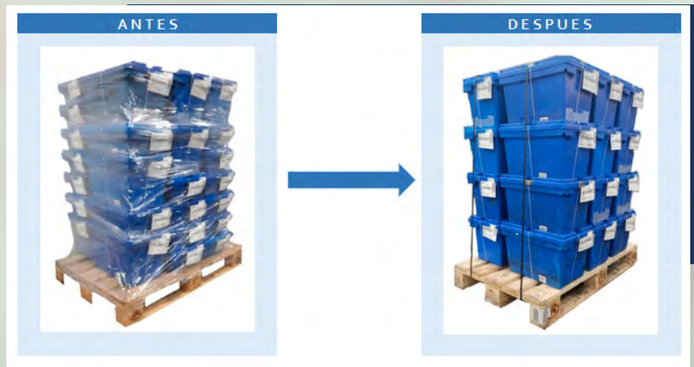
5.3 Compromiso con el medioambiente.

Reducción del consumo de plástico

Objetivo ambiental	Acciones realizadas	Mejoras obtenidas
Reducción del uso de film protector y sus residuos.	Nuevo sistema de agrupación por medio de jaulas, alternativo a agrupar bultos por palet.	**Reducción de 700 kilos diarios de plástico.**
	Nuevo sistema de flejado de palets con consumible PET, alternativo al retractilado con film estirable.	**Ahorro de 350 kilos diarios de plástico.**

Conseguimos una reducción de 1.050 kilos diarios de plástico.

Nuevo sistema de flejado de palets



Nuevo sistema de agrupación por jaulas



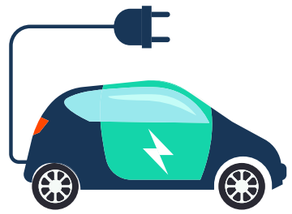
5.3 Compromiso con el medioambiente.

Reducción de nuestra huella de carbono

Objetivo ambiental	Acciones realizadas	Mejoras obtenidas
Reducción de nuestra huella de carbono	Plan piloto de rutas con furgonetas eléctricas, de 100 km cada una, con cero emisiones de CO_2.	Disminución de 400 km al día, lo que supone una reducción anual de 888.000 gr. CO_2.
	Implantación de remolques de doble piso en el transporte de larga distancia. Se configura su interior en carga de doble piso, ajustable en altura y configuración por número de pisos.	Mejorando entre un 10-20% la cantidad de carga efectiva por camión reduciendo con ello la emisión de CO_2.
	Desde la innovación interna, hemos desarrollado una herramienta 100% desarrollo propio que permite el diseño óptimo de rutas en función de los requerimientos de negocio.	Minimización del número de rutas y kilómetros requeridos para satisfacer las necesidades de nuestras farmacias y reducir las emisiones de CO_2.
	Implantación de un proyecto piloto de teletrabajo.	Se han evitado cientos de desplazamientos diarios, impactando en la reducción de emisiones de CO_2.
	Adquisición de 2 nuevos vehículos eléctricos para el parque móvil.	Nos permiten conseguir emisiones de 0 gr/km de CO_2 en su uso.



Proyecto de electrificación de rutas de reparto con vehículos 100% eléctricos.



Uno de nuestros mayores esfuerzos dentro de esta estrategia ha sido **desarrollar con éxito el proyecto de electrificación de rutas de reparto con vehículos 100% eléctricos** que ayudarán a reducir el impacto medioambiental y compensar así nuestra actividad.

Este proyecto se desarrolló durante 2020 y **se comenzará a implantar en 2021.**

Asimismo, estamos realizando la renovación de nuestra flota de vehículos para el equipo comercial a **vehículos con etiqueta ECO,** con motores más eficientes y alineados con los compromisos ambientales que tenemos en lo que a cambio climático se refiere.

En materia de cumplimiento de la normativa ambiental, no se han producido multas ni sanciones por incumplimiento en esta materia.

5.3 Compromiso con el medioambiente.

Aspectos ambientales e impactos asociados

Para poder incidir en los impactos ambientales generados por la actividad, procesos y servicios de la organización, usamos **nuestro proceso de identificación y evaluación de aspectos ambientales.**

Identificamos nuestros aspectos ambientales directos e indirectos, que se producen como consecuencia de las actividades, procesos y servicios sobre los que no tenemos pleno control de la gestión.

Estos aspectos identificados se evalúan en función del volumen generado, el grado de control posible sobre ellos y la gravedad del impacto.

La identificación de aspectos ambientales contempla las siguientes categorías:

- **Consumo de materias primas, agua y energía, entre otras.**
- **Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).**
- **Generación de residuos.**
- **Emisiones acústicas.**
- **Vertidos sobre el agua o el suelo.**
- **Afecciones a la biodiversidad y a los espacios naturales.**

Tras su identificación, dimensionamiento y análisis establecemos medidas para el control operacional de los aspectos ambientales que no se pueden eliminar, y se diseña y despliega un plan de objetivos de reducción del impacto ambiental de nuestras actividades de distribución de medicamentos y servicios relacionados.

Determinamos como aspectos ambientales significativos las **emisiones de CO_2** y la **generación de residuos,** tanto peligrosos como no peligrosos.

Para abordar estos aspectos ambientales críticos, se ha establecido la **Estrategia Ambiental,** que **contempla objetivos ambientales sobre la de reducción de emisiones** por uso de vehículos eléctricos corporativos y comerciales, el estudio de las emisiones de CO_2 en el transporte capilar a oficinas de farmacia y la reducción del consumo y residuo de plásticos.

5.3 Compromiso con el medioambiente.

Huella de carbono

Hemos realizado el **cálculo de nuestra huella de carbono para el periodo 2020** en base a la metodología y los factores de emisión del Ministerio para la Transformación Ecológica y el Reto Demográfico.

Este cálculo incluye las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a nuestras actividades, contemplando tanto las emisiones directas (alcance 1), como las indirectas procedentes del consumo de electricidad (alcance 2) y las emisiones indirectas que se producen en la cadena de valor (alcance 3).

Cálculo de las emisiones de CO_2

	2019	2020	Variación
Alcance 1			
Consumo de gasóleo C (l)	310.750	338.882	9,05%
Consumo de gas natural (kWh)	5.281.442	4.482.547	-15,13%
Emisiones (ton. CO_2)	1.840	1.831	-0,48%
Alcance 2			
Consumo de electricidad (kWh)	23.800.482	24.643.949	3,54%
Emisiones (ton. CO_2)	9.163,19	5.421,67	-40,83%
Alcance 3			
Transporte (km)	52.063.475	63.426.664	21,83%
Emisiones (ton. CO_2)	11.017,00	15.637,86	41,94%

Como podemos ver, el **consumo de combustible ha aumentado** un 9,05% con respecto a 2019 y el **consumo de gas natural ha disminuido** en un 15,13%, lo que ha hecho que disminuyan las emisiones de CO_2 del alcance 1.

El **consumo de electricidad ha aumentado** en un 3,54% con respecto al periodo anterior, **pero se ha conseguido una disminución del 40,83% en las emisiones** del alcance 2. El ratio del consumo de energía en 2020 por persona ha sido de 515,35.

Las emisiones de alcance 3 han aumentado, ya que debido a la **crisis sanitaria por el COVID-19** la demanda de nuestros servicios de distribución farmacéutica fue mucho mayor que en 2019, por lo que se empezó a **trabajar en la electrificación de las rutas de reparto** para la disminución de las emisiones en este alcance.

Como se ha comentado, dentro de nuestra **Estrategia Ambiental,** se establecen las metas de reducción de emisiones a largo plazo y se han llevado a cabo **acciones y medidas para prevenir y reducir las emisiones de carbono durante 2020:**

- ✓ **Desarrollo del proyecto de electrificación de rutas de reparto.**
- ✓ **Optimizamos los procesos operativos para reducir los consumos y residuos.**
- ✓ **Implantación de un proyecto piloto de teletrabajo.**
- ✓ **Adquisición de 2 nuevos vehículos eléctricos para el parque móvil para los desplazamientos profesionales.**

Como **retos en la reducción de emisiones para el año 2021 tenemos:**

- **Continuar con la electrificación de la flota de vehículos, hasta alcanzar el 30% de nuestro parque móvil.**
- **Dar un impulso al uso de energías sostenibles en nuestras instalaciones.**
- **Llevar a cabo iniciativas para compensar nuestras emisiones.**
- **Desarrollar nuevas campañas de sensibilización ambiental y nuevas acciones ambientales.**

Además, **ya tenemos implementadas otras iniciativas** para la reducción de nuestra huella de carbono:

- ✓ **Todas las luminarias son LED en nuestros centros de trabajo.**
- ✓ **Disponemos de un sistema para la regulación de la luz.**
- ✓ **Incorporación de vehículos eléctricos a nuestra flota.**

5.3 Compromiso con el medioambiente.

Consumo de agua

El consumo de agua ha disminuido en un 5,76% con respecto al año anterior. Para el ahorro en el consumo de agua, los grifos de nuestros aseos son temporizados con pulsador.

Todo nuestro consumo de agua procede de la red general de saneamiento público donde están nuestros centros de trabajo.

Reducimos el consumo de agua en un 5,76%

	2020	2019	Variación
Consumo de agua m³	35.007	32.991	-5,76%

Consumo de papel

Proyecto Paperless

Durante 2020 se ha continuado con el **"Proyecto Paperless"** cuyo objetivo es **reducir al máximo el consumo de papel** en nuestra actividad.

Para ello se han eliminado las impresoras por departamentos de las oficinas centrales estableciendo en su lugar **4 puntos de impresión, fomentando el uso responsable del papel.**

Gracias a esto, **más de 1.830 farmacias** se sumaron al Proyecto Paperless y nos solicitaron **no recibir documentación en papel.**

Otras medidas de disminución del consumo de papel:

- ✓ **Emisión de facturas electrónicas y uso de la firma digital.**
- ✓ **En Farmavenix se usa papel 100% reciclado, y se ha conseguido una disminución del consumo de papel de oficina del 47,39%.**
- ✓ **Se promueve la utilización de las herramientas informáticas para almacenar documentos.**

Nuestro reto de cara a 2021 para la disminución del consumo de papel es continuar trabajando en la digitalización de nuestros procesos y seguir impulsando el Proyecto Paperless.

Economía circular y gestión de residuos

Disponemos de acciones realizadas para el **fomento de la economía circular relacionadas con el reciclaje y la reutilización de los residuos generados.** Fomentamos estrategias de residuo cero que mejoren la eficiencia en toda nuestra cadena de valor, la trazabilidad de los residuos, la segregación en origen y su destino y tratamiento final.

La gestión de los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, generados por nuestra actividad, es llevada a cabo por la empresa gestora autorizada contratada. Esta nos entrega los contenedores para la correcta segregación de los diferentes tipos de residuos, perfectamente identificados según la legislación vigente.

Se establecen las recogidas con la empresa gestora según la normativa y los transporta hasta la planta de tratamiento para su posible valorización, recuperación, eliminación o depósito.

En el caso de los residuos asimilables a urbanos, su gestión la realizamos mediante recogida selectiva. **Ponemos a disposición contenedores para papel/cartón, envases y restos orgánicos.**

Los residuos de medicamentos, incluidos los envases que los contienen, son productos peligrosos que deben ser retirados del mercado para evitar los impactos negativos que pudieran causar. Para conseguir esta correcta gestión, participamos un año más, de la mano de **FEDIFAR** (Federación Nacional de Asociaciones de Mayoristas y Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas), en el proyecto SIGRE.

SIGRE es el Sistema Integrado de Gestión y Recogida de Envases con un objetivo ambiental y otro sanitario y nosotros participamos en la recogida, transporte y almacenamiento de los residuos SIGRE.

El objetivo ambiental es **reducir los daños ambientales que los envases y restos de medicamentos pueden ocasionar** a través de la recogida en origen y correcta gestión del residuo de medicamento y su envase.

El objetivo sanitario es favorecer la no acumulación de medicamentos en los hogares y sensibilizar al ciudadano sobre los riesgos sanitarios derivados del uso inadecuado de los medicamentos.

Participamos un año más, en el proyecto SIGRE en la recogida, transporte y almacenamiento de los residuos.

5.3 Compromiso con el medioambiente.

Además, desempeñamos una labor fundamental en la **difusión de los mensajes ambientales y sanitarios de SIGRE,** ya que abastecemos a los Puntos SIGRE de los materiales de sensibilización empleados para informar a la sociedad sobre los objetivos de esta iniciativa del sector farmacéutico.

También realizamos una importante labor en la **recogida de medicamentos caducados y cualquier otro producto comercializado en la Oficina de Farmacia** a través de nuestra empresa Ofsa Devoluciones, que realiza la tarea de recepción, revisión, valoración y tratamiento para más del 30% de la distribución farmacéutica en España.

El mecanismo de actuación está orientado a la simplificación del proceso de devolución para los distintos elementos de la cadena. De esta manera **se facilita a las farmacias y almacenes la retirada y envío de la mercancía.**

Como una sola expedición indiferenciada, las farmacias envían sus devoluciones a su almacén de referencia.

En los almacenes estas expediciones se controlan como bultos, y se remiten a la plataforma de **Ofsa Devoluciones.** Una vez en la plataforma, identificamos la expedición de cada farmacia, la vinculamos al almacén por el que ha sido enviada y procedemos a la validación de cada unidad recibida.

Además, asignamos a cada alta nueva unos valores para poder clasificar de forma conveniente los residuos y hemos creado nuevos códigos para subproductos que **se reutilizan para alimentación animal como leche y producto de la elaboración de cereales, potenciando la economía circular.**

Los productos peligrosos que generamos son productos químicos, medicamentos caducados, equipos eléctricos y electrónicos desechados, gases en recipientes a presión y medicamentos citotóxicos y citostáticos.

En la siguiente tabla se muestran los **residuos generados en 2020,** cuya suma alcanza un total de 2.738.242 kg, un 6% más que en el periodo anterior, debido a la alta actividad durante la pandemia. Estos residuos son gestionados para su reciclaje y reutilización.

Gestionamos un total de 2.738.242 kg de residuos para su reciclaje y reutilización.

	Destino final*	2019	2020
Basura	R13	25.511	20.144
Basura inerte	R13	172.952	139.963
Cartón paja 1.04.00	R13	2.054.793	2.109.177
Chatarra 1ª	R13	38.476	81.690
Residuos tecnológicos	R13	6.669	9.341
Residuos orgánicos	R13	0	107
Residuos reactivos de laboratorio	D15	188	0
Envases de plástico no valorizables	R13	116	675
Residuos fotolitos	R13	1.999	1.138
Residuos de aceites industriales	R03	555	354
Aerosoles	R13	108	348
Aguas de limpieza	R13	130	69
Baterías	R13	544	867
Filtros del aceite	D9	2	2
Fluorescentes	R13	80	201
Otros residuos peligrosos	D15	14.259	15.100
Envases de metal no valorizables	R13	295	1.037
Pilas	R13	56	106
Tóners de impresión	R03	3.537	2.363
Trapos y absorbentes	R07	1.623	1.909
Madera	R13	10.400	37.540
Papelote 1.01.00	R13	3.405	23.676
Periódico leído 2.01.00	R13	0	0
Periódico nuevo 2.02.01	R13	9.464	5.038
Plástico clasificar	R13	190.292	160.533
Polipropileno	R13	11.819	25.176
Residuos valorizables por clasificar	R13	38.476	101.688
Totales		**2.585.749**	**2.738.242**

*Método de tratamiento R12 y R13: Operaciones de valorización.

Método de tratamiento D9: Tratamiento fisicoquímico que dé como resultado compuestos o mezclas que se eliminen.

Método de tratamiento D15: Almacenamiento previo a cualquiera de las operaciones enumeradas entre D1 y D14 (con exclusión del almacenamiento temporal previo a la recogida en el lugar de producción).

Método de tratamiento R03: Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas que no se utilizan como disolventes (incluidas las operaciones de formación de abono y otras transformaciones biológicas).

Método de tratamiento R07: Recuperación de componentes utilizados para reducir la contaminación.

5.3 Compromiso con el medioambiente.

Productos sostenibles para la sociedad

Hemos apostado por la inclusión de **artículos sostenibles** dentro del catálogo de nuestra marca propia **Farline:**

- ✓ **Cepillos dentales de bambú** de diseño sostenible, libres de BPA (Bisfenol A), que se biodegrada más rápido que cualquier plástico. Su estuche es de cartón certificado FSC, obtenido a partir de bosques sostenibles, y es un material 100% reciclable.
- ✓ **Pasta de dientes BIO**, con un 99% de ingredientes de origen natural y varios de ellos procedentes de agricultura ecológica.







Teletrabajo

Debido a la situación sanitaria vivida durante 2020, pusimos en marcha un **proyecto piloto de teletrabajo,** con el objetivo de proteger la salud de las personas que forman Cofares y como medida de conciliación, y que además nos ayuda a disminuir el impacto ambiental de nuestra actividad.

Todo ello favorece la menor contaminación ambiental, desacelerar el cambio climático e impacta positivamente en la preservación de la biodiversidad.

- ✓ **Hemos evitado cientos de desplazamientos diarios, disminuyendo las emisiones de CO_2 a la atmósfera.**
- ✓ **Hemos evitado el consumo energético en nuestras oficinas, así como el consumo de agua.**
- ✓ **Hemos disminuido el consumo de recursos naturales y la generación de residuos.**

5.3 Compromiso con el medioambiente.

Campañas ambientales 2020
Por un mundo más sostenible

El cuidado del medioambiente y el desarrollo sostenible son parte fundamental de nuestros compromisos como organización y dentro de nuestra responsabilidad social empresarial. Nuestros procesos y actividades se apegan estrictamente a la normativa vigente y se enfocan en la protección del entorno.

Pero como sabemos, la protección del medioambiente es responsabilidad de todas las personas, y es por ello que la sensibilización y la concienciación ambiental son una parte fundamental para poder crear un estilo de vida sostenible con nuestro planeta.

Desde nuestra Área de RSE realizamos iniciativas para contribuir a la sostenibilidad y a la lucha contra el cambio climático, realizando campañas que promueven la sensibilización ambiental. De esta manera, estamos un poco más cerca de conseguir un mundo más sostenible.

✓ Una vida para Diego

En esta campaña combinamos acción social con nuestro compromiso ambiental.

Diego es un niño con una distrofia muscular degenerativa, con el que, a través de esta iniciativa, podrá recibir recursos para hacer frente al coste de las terapias necesarias para garantizar su calidad de vida.

La iniciativa se lanzó en el mes de julio de 2020, y consiste en recopilar tapones de plástico entre toda la plantilla para así ayudar a recaudar fondos para Diego.
Para ello, se distribuyeron cubos de cartón reciclado en 5 de nuestros almacenes para su almacenamiento: Farmavenix Guadalajara, OFSA, PROFARCO y almacenes de Fuencarral y Móstoles.

Desde julio hasta diciembre conseguimos recopilar 58 kilos de tapones de plástico entre toda la plantilla, asegurando así una correcta gestión de estos residuos y mejorando la calidad de vida de Diego.



✓ Campaña Hora del Planeta 2020

La Campaña Hora del Planeta es el movimiento ambiental más grande a nivel global en el que cientos de millones de personas alrededor del mundo participan cada año, con el propósito de crear un compromiso real para ayudar al planeta a través de medidas para combatir el cambio climático.

Por dicho motivo, el día 28 de marzo apagamos las luces que iluminan las fachadas de nuestros almacenes desde las 20:30 a las 21:30 horas.

Además, para el almacén de Guadalajara, se apagaron las luces durante todo el fin de semana, el que consideramos “El fin de semana del planeta”.

Centro	Consumo	Consumo evitado
Móstoles	1,12 kWh	1,12
Fuencarral	3 kWh	3
Aldaia	0,8 kWh	0,8
Guadalajara	4,4 kWh	4,4
Barberá	0,2 kWh	0,2

211,2 kWh evitados en “El fin de Semana del Planeta”

Ahorramos un total de 220,75 kWh gracias a esta iniciativa ambiental.

6

Acerca de esta memoria.

6. Acerca de esta memoria.

El alcance de la memoria desde el punto de vista de exhaustividad GRI son los resultados 2020 en España de las siguientes empresas de Cofares:

- ✓ **Cofares Cooperativa Farmacéutica Española S.A.**
- ✓ **Cofares Corporación S.L.U.**
- ✓ **Farmavenix S.A.U.**
- ✓ **Fundación Cofares**
- ✓ **CIFSA (Centro de Informática Farmacéutica S.A)**

Cabe destacar que es nuestra sexta memoria de responsabilidad social en la que presentamos los resultados de determinadas empresas, y no del global del Grupo, y que reportamos teniendo en cuenta la metodología Global Reporting Initiative (GRI) en vigor.

En este contexto, y porque es habitual que el reporte interno de nuestras actividades se realice de forma consolidada, no es fácil obtener datos en los que se pueda asegurar que no se estén ofreciendo, además de datos de las compañías mencionadas, datos de otras compañías del Grupo. Por esto, y por el análisis de materialidad de nuestros grupos de interés, en ocasiones, en la memoria se da información sobre el desempeño global de Cofares extralimitándose la definición del alcance de la memoria.

Principios para la definición del contenido de la memoria.

Materialidad

La elaboración de este informe ha tenido en cuenta los resultados del estudio de materialidad realizado por Cofares conforme al Manual para la Práctica de las Relaciones con los Grupos de Interés de AA1000. El resultado del análisis de materialidad de asuntos sociales, ambientales y de buen gobierno queda recogido en esta memoria.

Adicionalmente, la aplicación del principio de materialidad para la selección de contenidos de esta memoria ha tenido en cuenta aquellos asuntos o temas que son necesarios utilizar para reflejar el resultado de la gestión basada en valores éticos y socialmente responsables de Cofares.

Participación de los grupos de interés

La participación de los grupos de interés queda descrita en el capítulo primero de esta memoria de responsabilidad social corporativa. La identificación, segmentación y priorización de los grupos de interés se ha revisado durante 2020 y se espera realizar un nuevo analisis de materialidad durante 2021.

Contexto de sostenibilidad

El informe analiza los resultados obtenidos por las empresas incluidas en el alcance de la memoria, y sus vínculos con la estrategia de la organización, así como con su estrategia, objetivos y plan de responsabilidad social empresarial con impactos de generación de valor compartido en las personas, los socios, las farmacias, los pacientes y profesionales, la sociedad y el medioambiente.

En relación con este reporte no financiero y su alcance, es importante destacar que se ha considerado únicamente las sociedades de Cofares Cooperativa Farmacéutica Española, Cofares Corporación, Farmavenix, Fundación Cofares y CIFSA. Si bien, como se manifiesta en las limitaciones de esta memoria, en aquellos casos en los que los datos o las informaciones de estas cinco entidades no se pueden dar de forma desagregada del resto de entidades, se da el dato de la totalidad de las sociedades haciendo notar la variación del alcance.

Exhaustividad

La información expuesta en esta memoria permite una valoración razonable de nuestro comportamiento en aquellos aspectos que se han considerado claves en 2020. A lo largo del documento, en caso necesario, se hace referencia a otras fuentes disponibles donde ampliar información.

En consecuencia, se facilita a los grupos de interés que puedan evaluar nuestro desempeño económico, ambiental y social en 2020, así como valorar nuestra evolución respecto a 2019 y años anteriores. En el ejercicio 2017 fue cuando se publicó la primera memoria de sostenibilidad de la compañía, para reportar la información del año 2016.

Principios para el aseguramiento de la calidad de la elaboración de la memoria.

Comparabilidad

El diseño, estructura y métodos de cálculo utilizados para obtener el contenido de esta memoria permite que los grupos de interés analicen la evolución del desempeño de Cofares con el paso del tiempo, pero, además, respecto a otras organizaciones informantes.

La inclusión en esta memoria de sostenibilidad de una empresa más de Cofares, CIFSA, impacta directamente en la comparación de los datos del año 2020 con sus homólogos del año 2019 publicados en la memoria del año anterior.

Equilibrio

Esta memoria refleja los aspectos positivos y negativos de nuestro desempeño durante el periodo 2020 para permitir una valoración razonable de nuestro desempeño general, logros y oportunidades de mejora.

Precisión

El margen de error de los datos cuantitativos incluidos en esta memoria es tal que no influye, de manera sustancial, en las conclusiones que los grupos de interés puedan sacar sobre el desempeño de la compañía. Las técnicas de medición de datos y las bases de información utilizadas aseguran que los resultados sean reproducibles.
Las declaraciones cualitativas realizadas son válidas en función del resto de informaciones expuestas y de otras evidencias disponibles.

Periodicidad

Esta memoria se publica con carácter anual antes de julio de cada ejercicio económico.

Claridad

El estilo de redacción de esta memoria favorece su comprensión. Se evitan términos técnicos, acrónimos, jerga u otro tipo de contenido que entorpezca la comprensión de la información suministrada por los grupos de interés.

La estructura de la elaboración de esta memoria facilita que sus lectores encuentren la información específica que buscan sin tener que hacer esfuerzos extraordinarios. Se suministran índices y tablas de contenidos como ayuda.

Fiabilidad

La información incluida en esta memoria está respaldada por controles internos y externos. Los datos económicos obtenidos de las cuentas de pérdidas y ganancias, así como de los balances oficiales de las empresas sobre las que se reportan están auditados por EY. Los datos obtenidos de aquellas cuestiones incluidas en el alcance de certificación de los sistemas de gestión mencionados en el apartado de "Certificaciones y reconocimientos" están auditados por entidades de certificación independientes.

✓ Memoria de sostenibilidad previa.

Contamos con una **memoria de responsabilidad social del año 2019**. La memoria de 2019 se diseñó teniendo en cuenta la metodología de elaboración de **memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI)** en su versión estándares GRI. La memoria de responsabilidad social empresarial de 2019 no incluía la información relativa a la empresa **CIFSA**, que forma parte del Grupo.

✓ Verificación.

Esta memoria ha sido aprobada por la **Dirección de Transformación, Organización y Personas**, donde se incluye el Área de RSE de Cofares, con fecha de **junio 2021.**

✓ Dónde solicitar más información.

Para solicitar cuestiones relativas al contenido de la presente Memoria de Sostenibilidad se puede escribir a **rse@cofares.es** a la atención de Luz Álvarez Espiga.

7

Índice de Contenidos GRI.

GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
102	**CONTENIDOS GENERALES**	
102-1	Nombre de la organización	**Cofares, Cooperativa Farmacéutica Española.** **Cofares Corporación.** **Fundación Cofares.** **Farmavenix.** **CIFSA** (Centro de informática farmacéutica)
102-2	Actividades, marcas, productos, servicios	94-102
102-3	Ubicación de la sede	90-93
102-4	Ubicación de las operaciones	90-93
102-5	Propiedad y forma jurídica	48-49, 70-79
102-6	Mercados servidos	España
102-7	Tamaño de la organización	36-37
102-8	Información de empleados y otros trabajadores	105-169
102-9	Cadena de suministro	222-224
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	22
102-11	Principio o enfoque de precaución	80-83, 94-103, 172-183
102-12	Iniciativas externas	58-67
102-13	Afiliación/Miembro de asociaciones	198-217 Fedifar, Corresponsables y Forética
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	8-21
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	82-89, 202-224, 172-177
102-16	Valores, principios, estándares y normas	46-53, 66-67, 84-89
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	78-87, 220-223
102-18	Estructura de gobernanza	70-89
102-19	Delegación de autoridad	70-89
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	70-89
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	54-57
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	70-89
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	8-9, 70-73
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	70-73
102-25	Conflictos de intereses	Regulados en su Código de Conducta y Buenas Prácticas Corporativas.
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	70-79
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	70-79
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	70-79
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	70-89, 198-201, 226-245
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	70-89, 198-201, 226-245
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	38-45, 54-63, 78-87
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	78-87
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	76-83

GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	54-57, 80-85
102-35	Políticas de remuneración	128-131 **Estatutos en la web**
102-36	Proceso para determinar la remuneración	128-131
102-37	Involucración de los grupos de interés en la remuneración	nd
102-38	Ratio de compensación total anual	nd
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	nd
102-40	Lista de grupos de interés	54-57
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	154-157
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	54-57
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	54-57
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	54-57
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	90-39
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	248-251
102-47	Lista de temas materiales	48-53
102-48	Re expresión de la información	248-251
102-49	Cambios en la elaboración de informes	La inclusión en esta memoria de CIFSA, una empresa más de Cofares.
102-50	Periodo objeto del informe	Ejercicio 2020
102-51	Fecha del último informe	Julio 2020
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	251
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	248
102-55	Índice de contenidos GRI	254-259
102-56	Verificación externa	259-251
103	**ENFOQUE DE GESTIÓN**	
103-1	Explicar tema material y cobertura	-38-65, 175-189, 198-219, 226-245
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	38-65, 175-189, 198-219, 226-245
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	38-45, 76-87
201	**DESEMPEÑO ECONÓMICO**	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	172-179
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Riesgos sobre cambios legislativos
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	na
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	**Informe Anual Cofares 2020**
202	**PRESENCIA EN EL MERCADO**	
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	128-129
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	nd
203	**IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS**	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	30-31, 200-219
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	172-179, 30-31, 200-219

GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
204	**PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN**	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	221
205	**ANTICORRUPCIÓN**	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	84-87, 202-223
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	220
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ninguno
206	**COMPETENCIA DESLEAL**	
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Ninguno
300	**ESTÁNDARES AMBIENTALES**	
301	**MATERIALES**	
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	228-231, 238-241
301-2	El porcentaje de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios de la organización	na
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	239-241. Se reutilizan las gavetas que se usan para transportar medicamentos.
302	**ENERGÍA**	
302-1	Consumo energético dentro de la organización	236-237
302-2	Consumo energético fuera de la organización	236-237
302-3	Intensidad energética	237
302-4	Reducción del consumo energético	236
302-5	Reducción de requerimientos energéticos de productos y servicios	236-237
303	**AGUA**	
303-1	Consumo energético dentro de la organización	238. Toda el agua proviene de acometida pública.
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	Ninguna
303-3	Agua reciclada y reutilizada	na
304	**BIODIVERSIDAD**	
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguno
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Ninguno
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Ninguno
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Ninguna

GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
305	**EMISIONES**	
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	236
305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	236
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	236
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	236-237
306	**EFLUENTES Y RESIDUOS**	
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	na
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	239-241
306-3	Derrames significativos	Ninguno
306-4	Transporte de residuos peligrosos	239
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	Ninguno
307	**CUMPLIMIENTO AMBIENTAL**	
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	233
308	**EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES**	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	222-224
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	222-224
401	**EMPLEO**	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	124
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Ninguno
401-3	Permiso parental	135-137
402	**RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA**	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	15 días
403	**SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**	
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad	154-157
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	164-165
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Ninguno
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	164-165
404	**FORMACIÓN Y ENSEÑANZA**	
401-1	Media de horas de formación al año por empleado	145-148, 162-163
401-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	144, 149-143,167-169

GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	142-143
405	**DIVERSIDAD E IGUADAD DE OPORTUNIDADES**	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	106, 114
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	128-131
406	**NO DISCRIMINACIÓN**	
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Ninguno
407	**LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**	
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Ninguno
408	**TRABAJO INFANTIL**	
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Ninguna 220-221
409	**TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO**	
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Ninguna
410	**PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD**	
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	nd
411	**DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS**	
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	na
412	**EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS**	
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	220-224
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	220
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	nd
413	**COMUNIDADES LOCALES**	
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	200-219
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales en las comunidades locales	Ninguno

GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
414	**EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES**	
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	220-224
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	220-224
415	**POLÍTICA PÚBLICA**	
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Ninguna
416	**SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES**	
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	184-189
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Ninguno
417	**MARKETING Y ETIQUETADO**	
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	184-189
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Ninguno
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Ninguno
418	**PRIVACIDAD DEL CLIENTE**	
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Ninguno
419	**CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO**	
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Ninguno

Información general:

Razón social: Cooperativa Farmacéutica Española S.A. / Insc. Reg. de Coop. Sec. Cent., Nº 1951/SMT, Tomo VIII, Folio 782, CIF F-28140119.

Nombre Comercial: COFARES.

Sector: Distribución y Logística Farmacéutica.

Dirección: C/ Santa Engracia, nº 31 28010 MADRID.

Responsable Área RSE: Luz Álvarez Espiga.

Países en los que está presente: España.

Periodo comprendido: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2020.

Alcance de la Memoria de Sostenibilidad: Cofares Cooperativa Farmacéutica Española, Cofares Corporación, Farmavenix, Fundación Cofares y CIFSA.

Periodicidad de presentación: Anual.

Difusión del Informe: **www.cofares.es**

Comunicación con Grupos de Interés: La estrategia de comunicación de Cofares, queda reflejada en los diferentes apartados en relación a los distintos grupos de interés a lo largo del informe.

Fecha de publicación del Informe: Junio 2021.

Persona responsable de contacto: Luz Álvarez Espiga.

Agradecimiento:

Esta memoria 2020 refleja el gran esfuerzo de todo el equipo Cofares para desempeñar su actividad en el marco de la gestión ética y responsable, del compromiso y transparencia. Todas las áreas de la organización han demostrado de nuevo este año, excesivamente complejo por la pandemia del COVID-19, su excelencia como equipo humano y profesional y su implicación y preocupación en materia de sostenibilidad, tanto en los aspectos de buen gobierno, ambientales como sociales, que son los que más nos han impactado este año en el área de la salud.

Desde el Área de Responsabilidad Social de Cofares queremos agradecer a todo el equipo, la disponibilidad, el compañerismo y la colaboración prestada para poder editar esta nueva memoria, que es el resultado del trabajo excepcional de tod@s.

COFARES
La salud nos mueve

Memoria de Sostenibilidad 2020.

COFARES
La salud nos mueve