

Estado de Información No Financiera de conformidad a la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad

El presente informe de estado de información no financiera se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad de Grupo COFARES. Para la elaboración del presente Estado de Información no Financiera se ha tomado como estándar de reporting la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como las principales demandas de los asociados, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para el Grupo COFARES.

De esta forma, y de acuerdo con el modelo de negocio del Grupo COFARES, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Cumplimiento de la legislación.
- Desempeño económico.
- Conducta ética y transparencia.
- Tecnología e innovación.
- Seguridad y salud laboral.
- Formación y conciliación laboral.

A continuación, en respuesta a dichos aspectos materiales, se describen las principales líneas del desempeño extra financiero relativos a las cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

1. Modelo de Negocio

El Grupo COFARES constituye una de las empresas con mayor cuota de mercado en el sector de la distribución farmacéutica en España, contando con una plantilla a cierre de 2018 de 2.702 empleados.

El Grupo 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.

La visión del Grupo 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.

El Grupo COFARES cuenta con empresas de servicios a los socios:

- Farline: con productos propios y exclusivos con un amplio mercado por su excelente relación calidad/precio. Las marcas principales son Farline, T-Cuida, Aposán.
- Core: servicio de atención telefónica a través del cual COFARES Responde atiende a los socios por un personal altamente cualificado.
- Servicios tecnológicos: software y hardware específicos para el trabajo diario de los farmacéuticos.
- Cofares Servicios: amplio abanico de servicios avanzados y diferenciales que contribuyen a mejorar la gestión y la imagen de las oficinas de farmacia.



- Sección de crédito: servicio financiero específico para la farmacia que proporciona lo necesario en el momento de la apertura de la misma.

Además, el Grupo cuenta con empresas logísticas. Esta actividad se realiza a través de las empresas Ofsa Devoluciones, Farmavenix, Ofsa, Cofares Estudios y Proyectos. Por último, a través de OMFE, dedicada al suministro de equipamiento farmacéutico y hospitalario.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping, fluid strokes that form a complex, abstract shape.

2. Código de Conducta y Buenas Prácticas Corporativas

El Grupo COFARES es el resultado del emprendimiento cooperativo de un grupo de farmacéuticos que hace más de setenta años decidieron aunar esfuerzos para mejorar la cartera de servicios de las oficinas de farmacia y prestar una atención de calidad a la ciudadanía en el ejercicio y disfrute de su derecho a la salud.

Los valores profundamente democráticos del cooperativismo, fundamentados en la participación y la igualdad entre los socios, se han fusionado durante todo ese tiempo con aquellos otros que, como los de la independencia, el conocimiento científico responsable, la transparencia y la veracidad de la información, el respeto a la confidencialidad y a la dignidad del paciente, la colaboración con las autoridades sanitarias o la promoción y defensa de la salud, caracterizan el ejercicio profesional de la farmacia. El resultado de esa convivencia de valores se ha traducido en una particular cultura de la organización que el Grupo COFARES quiere hacer extensiva a todas sus actividades.

Afianzar una política de tolerancia cero frente a eventuales quiebras de la legalidad es, para el Grupo COFARES, requisito necesario, pero no suficiente. Su compromiso social es de mayor alcance: trasladar y proyectar todos esos valores a su quehacer diario, adoptando cuantas medidas sean pertinentes para hacer real y efectiva una ética empresarial responsable que se convierta en una de sus principales señas de identidad.

Por todo ello, el Código de Conducta del Grupo COFARES tiene por objeto establecer aquellos valores y principios rectores que deben informar el quehacer diario del Grupo en todas sus actividades y determinar las responsabilidades de todo el personal que directa o indirectamente presta servicios a la compañía en todas las áreas y funciones, tanto en España como fuera de ella. Todos los empleados, directivos, socios o terceros que trabajen, representen, actúen o hagan negocios con el Grupo quedan sujetos al Código de Conducta y Buenas Prácticas.

Toda persona vinculada a GRUPO COFARES que tenga conocimiento de situaciones irregulares o de la comisión de hechos contrarios a la legalidad o a los dispuesto en este Código y sus normas de desarrollo, debe comunicarlo mediante cualquiera de los siguientes canales garantizando la confidencialidad del denunciante:

- De forma directa y personal, relatándole los hechos a cualquier Responsable del Cumplimiento o al encargado de la Oficina creada al efecto.
- Llamando al número 917 40 87 00.
- Escribiendo en el buzón de denuncias.
<https://www.cofares.es/wps/portal/cofares/web/inicio/codigoetico/buzondenuncias/formulario>
- Remitiendo una carta a la siguiente dirección postal:
Órgano de Cumplimiento Normativo
Carretera de Fuencarral Alcobendas 6, 28049 Madrid

El Canal de Denuncias sirve también para solicitar información o formular consultas sobre el Programa de Cumplimiento del Grupo.

Una vez recibidas las denuncias por cualquiera de los canales mencionados, se trasladan al Comité de Cumplimiento del Grupo donde son registradas. Excepto en aquellos casos en que la denuncia resulte manifiestamente infundada o se refiera a cuestiones ajenas al Programa de Cumplimiento, la Secretaria del Comité de Cumplimiento podrá, si lo estima conveniente, ordenar a la Oficina de Cumplimiento que recabe información preliminar sobre alguno de los hechos o conductas denunciadas.

El Comité de Cumplimiento examina y determina si procede iniciar una investigación sobre las denuncias presentadas. En 2018, se han analizado en el Comité de Cumplimiento todas las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias, dando seguimiento a las mismas hasta ser archivadas. Entre ellas una se trata de un caso de acoso que se ha tramitado y resuelto durante 2018.



2.1 Modelo de gestión de riesgos

El Grupo COFARES está constituido por un conjunto de empresas cuyo cometido principal es prestar apoyo logístico y servicios a la oficina de farmacia en España. El cumplimiento normativo, la colaboración con las autoridades sanitarias y la vanguardia en la calidad se convierten, de este modo, en los objetivos estratégicos para el Grupo. Por consiguiente, el Manual de Prevención y Respuesta ante el Delito articula un mecanismo de control específico de prevención y respuesta penal para todos los riesgos identificados del Grupo COFARES.

2.1.1 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo COFARES cuenta como principal herramienta con un Código de Conducta aprobado el día 1 de diciembre de 2015 para defender la lucha contra la corrupción y el soborno en la Compañía.

El Código establece que ninguna persona vinculada al Grupo COFARES puede ofrecer o prometer a otra la entrega directa o indirecta de cualquier tipo de incentivo monetario, comisión o recompensa con el propósito de obtener una ventaja empresarial indebida. También se aplica en relación con empleados, directivos o administradores de otras empresas o entidades privadas, bien sea directamente o a través de intermediarios.

Además, el Grupo cuenta con el Manual de Prevención y Respuesta ante el Delito que tiene como objetivos identificar los riesgos de naturaleza penal que puedan existir en las diversas áreas de negocio, informar y concienciar a toda persona vinculada con el Grupo, prevenir a la comisión de cualquier delito e implantar procedimientos de gestión de prevención de riesgos y buenas prácticas ante escenarios en los que puedan producirse hechos delictivos.

Las principales medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales en el Grupo se basan en el Programa Corporativo de Cumplimiento y la publicación para todos los empleados de diversos documentos marco.

En concreto, el Código de Conducta establece medidas concretas en este ámbito:

- Para prevenir el blanqueo de capitales los responsables financieros se aseguran de contar con un adecuado conocimiento del cliente y de obtener información contrastada.
- El sistema de control financiero del Grupo trata de incorporar las recomendaciones y principios del Informe COSO.
- El Grupo COFARES aplica a su práctica comercial las reglas de la International Chamber of Commerce (ICC) para combatir la corrupción.
- En las relaciones con administraciones públicas en las que se utilizan intermediarios se elabora un expediente de debida diligencia para asegurar que la entidad contratada ofrece una trayectoria profesional incuestionable.
- Los intermediarios y los nuevos proveedores son informados de los contenidos del Código.



3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1 Política de la compañía

El Grupo COFARES cuenta a cierre de ejercicio 2018 con un equipo humano de 2.702 empleados que son la clave de su actividad. Por ello, con el fin de retener el talento, el Grupo ha implantado políticas y protocolos en cuestión de salud y seguridad laboral e igualdad de oportunidades, que constituyen uno de sus principios fundamentales. En este sentido, el Grupo cuenta con:

- El II Plan de Igualdad de COFARES Sociedad Corporativa Farmacéutica Española,
- El protocolo de acoso sexual por razón de sexo de COFARES Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española.
- La política de prevención de riesgos laborales del Grupo COFARES.

3.2 Riesgos identificados

Dentro del ámbito de la Seguridad y Salud Laboral se puede decir que no se desarrollan actividades de alto riesgo. No obstante, las tareas asociadas a la actividad representan una interacción de las personas con diferentes factores de riesgo y por tanto una probabilidad de que se materialice un suceso anormal y no deseado. Con tal motivo, y dirigidos a minimizar e incluso eliminar la probabilidad, se dispone de una Evaluación de Riesgos en todos los centros de trabajo con un mayor desarrollo en las condiciones de seguridad y ergonomía en el trabajo, tal y como manifiesta los informes iniciales de evaluación.

En esta línea el Grupo COFARES manifiesta su responsabilidad con la seguridad y salud de las personas que emplea y otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Es por ello, que COFARES cuenta con un eficaz sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que, enmarcado dentro de su política de prevención de riesgos laborales, consigue proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.

Asimismo, enmarcado dentro de los riesgos que afectan al personal de COFARES, se contempla el riesgo de incendios en las instalaciones, por ello se dispone de un Plan de Emergencias en cada centro de trabajo y se llevan a cabo diferentes acciones en materia de prevención de incendios como simulacros y el correcto mantenimiento de las Instalaciones.

3.3 Gestión y desempeño social

3.3.1 Empleo

Para el desarrollo de su actividad, durante 2018 el Grupo COFARES ha contado con un equipo humano que al cierre del ejercicio ascienden a 2.702 empleados en España, de los cuales 44% son mujeres y 56% son hombres, que ha permitido mantener los niveles de calidad y servicio con sus socios y clientes.

La plantilla del Grupo COFARES se desglosa de la siguiente manera:

Sexo		Edad			Categoría profesional				
Mujeres	Hombres	(<30)	(≥30 y ≤50)	(>50)	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Operaciones ¹
1.200	1.502	389	1.708	605	15	160	640	393	1.494

¹ La categoría profesional "Operaciones" incluye al personal de almacén a nivel operario, que supone el 55% de la plantilla total del Grupo. Todos los profesionales de esta categoría se acogen a las condiciones de convenio.

3.3.1.1 Empleados por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres
Número de empleados con contrato indefinido	883	1.176
Número de empleados con contrato temporal	317	326

	(<30)	(≥30 y ≤50)	(>50)
Número de empleados con contrato indefinido	164	1.344	551
Número de empleados con contrato temporal	225	364	54

	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Operaciones
Número de empleados con contrato indefinido	15	159	610	342	933
Número de empleados con contrato temporal	0	1	30	51	561

3.3.1.2 Empleados por tipo de jornada

	Mujeres	Hombres
Número de empleados con jornada completa	1.009	1.309
Número de empleados con jornada parcial	191	193

	(<30)	(≥30 y ≤50)	(>50)
Número de empleados con jornada completa	353	1.554	411
Número de empleados con jornada parcial	36	154	194

	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Operaciones
Número de empleados con jornada completa	15	158	629	274	1.242
Número de empleados con jornada parcial	0	2	11	119	252

3.3.1.3 Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe

El Grupo COFARES busca proporcionar estabilidad en el empleo a sus empleados, por ello tradicionalmente ha contado con bajas tasas de rotación en todas las empresas del Grupo. En 2018 se han producido únicamente 89 despidos desglosados de la siguiente manera:

Sexo		Edad			Categoría profesional				
Mujeres	Hombres	(<30)	(≥30 y ≤50)	(>50)	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Operaciones
28	61	15	52	22	5	8	17	16	43

3.3.1.4 Remuneraciones

El Grupo COFARES con el objetivo de ofrecer igualdad de oportunidades a sus profesionales, persigue la máxima justicia en las remuneraciones a empleados. El Grupo está comprometido con la igualdad de oportunidades y la compensación equitativa por las mismas funciones de acuerdo a las descripciones de los puestos de trabajo y a las evaluaciones de desempeño de cada profesional. Además, las remuneraciones se basan en lo establecido por el convenio sectorial, los convenios de empresa y los acuerdos alcanzados.

La regla de compensación por tiempo trabajado se aplica 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.

A continuación, se desglosa la remuneración media por género, edad y categoría profesional:

	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	120.000	-	-	168.833	157.429
Responsables	35.679	49.744	72.635	-	64.328	79.674
Técnicos	30.145	31.541	39.998	26.383	32.249	41.987
Administrativos	18.773	20.163	24.029	17.519	23.265	32.472
Operaciones	17.530	19.676	29.859	17.881	22.543	38.335

Las remuneraciones medias se han calculado teniendo en cuenta a la totalidad de la plantilla del Grupo, excluyendo a los Consejo Rector y al Comité de Dirección, cuyas remuneraciones medias se pueden encontrar en la Nota 20.1 de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2018.

A partir de las remuneraciones medias se ha calculado la brecha salarial del Grupo, teniendo en cuenta asimismo a los consejeros y la alta dirección. Como resultado global, se obtiene una diferencia de 21% entre el salario medio de los hombres frente al de las mujeres. Este dato se justifica desde la antigüedad laboral que representa el colectivo de hombres, siendo manifiestamente reducida la brecha en el tramo de edad de empleados menores de 30 años.

Por otro lado, el Grupo COFARES en su apuesta por el empleo justo y digno ajusta sus salarios iniciales por encima de lo establecido en los convenios a los que se ajustan sus empleados. Este Convenio incluye mejora en las condiciones laborales y salariales de las personas trabajadoras del Grupo COFARES. En este sentido se reporta la ratio entre el salario inicial y el mínimo en España desglosado por sexo:

	Salario inicial anual	Salario mínimo anual	Ratio (inicial/local)
Mujeres	16.550	10.302,60€	1,61
Hombres	16.550	10.302,60€	1,61

3.3.1.5 Implantación de medidas de desconexión laboral

Si bien el Grupo COFARES no dispone de una política específica de desconexión laboral, existe un compromiso por parte de la Compañía de respetar el tiempo de descanso de los empleados, así como sus permisos y vacaciones, y favorecer la conciliación con medidas de flexibilidad horaria que contribuyen a fomentar la conciliación de la vida personal y familiar, aumentando de esta manera la productividad de los profesionales. Estas medidas han sido premiadas por la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) en ejercicios anteriores como ejemplo de gran empresa que destaca por implantar medidas que propician horarios racionales que favorecen la desconexión laboral.

3.3.1.6 Empleados con discapacidad y accesibilidad

En 2018 se ha continuado trabajando para favorecer el acceso al Grupo por parte de personas con discapacidad. En 2018, se ha mantenido el 2% de empleo equivalente en la plantilla a través del apoyo a asociaciones como la Fundación Integra mediante una colaboración que ya dura 12 años, de la cual COFARES es también patrono, para la integración laboral de personas provenientes de colectivos con

dificultades para su inserción social; o el convenio INSERTA a través de la Fundación ONCE para el impulso de proyectos encaminados a lograr la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad.

El Grupo COFARES promueve y garantiza los derechos de las personas con discapacidad en el marco de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, incidiendo en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, y fomentando su capacitación. El Grupo cuenta con 46 de empleados con discapacidad en su plantilla a cierre del ejercicio 2018 repartidos en las diferentes sociedades, cuyas características incurren en la premisa establecida en Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Para este colectivo de empleados el Grupo establece evaluaciones de riesgo y medidas preventivas especiales en materia de seguridad y salud laboral.

Además, el Grupo ha 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.

3.3.2 Organización del trabajo

3.3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

La organización del trabajo en Grupo COFARES se basa la condición mínima indisponible que representa la aplicación de diferentes convenios colectivos, en sus diferentes ámbitos geográficos, entre ellos el Convenio Nacional de Distribución Farmacéutica, mejorando por contrato las condiciones y aplicando medidas compensatorias a los empleados con horarios especiales a través de más vacaciones y mayor remuneración.

En el Código de Conducta, el Grupo COFARES recalca el compromiso con la defensa del derecho de las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, a procurar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Por ello, extrema su rigor en el cumplimiento de las normas orientadas a proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores, la infancia, la maternidad y la paternidad en el trabajo y las prestaciones sociales y de seguridad social.

3.3.2.2 Número de horas de absentismo

El número total de jornadas perdidas acumuladas en el Grupo COFARES durante el ejercicio 2018 ha sido de 51.700 días, lo que supone un 5,38% de los días cotizados, causados en gran medida por los días de baja por enfermedad común, puesto que la actividad del Grupo no tiene alta incidencia en accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales. Estas tres variantes han sido las contempladas para el cálculo de del absentismo, excluyendo otras faltas injustificadas.

3.3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Atendiendo a la razón social, el Grupo COFARES cuenta con diversas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral destinadas a que tanto hombres y mujeres puedan conciliar de la manera más favorable su vida personal y familiar con su vida laboral. Algunas de las medidas implantadas en este sentido son:

- Mejora de horarios y descansos.
- Aplicación de criterios de igualdad para la constitución de turnos rotativos.
- Generación de nuevos empleos de calidad en los almacenes.
- Mejora de permisos para el fomento de la igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Aumento de jornadas de descanso por vacaciones remuneradas.
- Mejora de horarios en periodo estival. Establecimiento de jornada continuada de verano.



- Aumento de festivos por libranza de los días 24 y 31 de diciembre.
- Mejora de medidas de flexibilidad horaria.
- Establecimiento de premios de permanencia y natalidad.
- Mejora del poder adquisitivo por aportación de ayudas económicas para familiares con discapacidad y por matriculación en estudios.
- Conceder permisos con recuperación de jornada a aquellos trabajadores y trabajadoras que no trabajan a turnos, para acompañar a la pareja legal a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con la justificación de su efectiva presencia. Cuando se justifique que ninguno de los horarios de la sección se adapta a esta necesidad, se facilitará la adaptación de la jornada durante esos días concretos.

En 2018, 67 empleados² han disfrutado del permiso parental en 12 de las principales empresas del Grupo, siendo 38 de ellos hombres y 29 mujeres.

3.3.3 Salud y seguridad

El Grupo COFARES manifiesta su responsabilidad con la seguridad y salud de las personas que emplea y otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Es por ello que COFARES cuenta con un eficaz sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que, enmarcado dentro de su política de prevención de riesgos laborales, consigue proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. De acuerdo con esto, en el ejercicio 2018, el Grupo COFARES inició una transición de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) hacia la gestión de la Seguridad, Salud y Bienestar Organizacional (SSBO). Esta gestión supone un cambio de enfoque y actuación que tiene el objetivo de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables. Dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, COFARES no desarrolla actividades de alto riesgo, si bien cuenta con personas especialmente sensibles- mujeres embarazadas y lactantes, jóvenes y discapacitados-, a las que protege con evaluaciones de riesgos, procedimientos, protocolos médicos y adaptaciones de puesto de trabajo específico.

Durante el año 2018 se produjeron 108 bajas por accidentes y enfermedades profesionales. A continuación, se detalla información sobre accidentabilidad y frecuencia por género:

	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia	12,25	16,89
Índice de gravedad	0,42	0,30

3.3.4 Relaciones Sociales

Dentro de su compromiso por la protección de los derechos humanos y los derechos laborales de las personas en el mundo de forma global, y de las personas que trabajan en y para el Grupo COFARES, de forma específica, desde 2017 COFARES está suscrito al convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, el cual es de aplicación para el 100% de la plantilla. Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo negociado.

Conforme a la ley de prevención de riesgos laborales, el Grupo COFARES dispone de Comités de Seguridad y Salud cuyos componentes se dimensionan conforme al número de delegados de prevención existentes en el centro o empresa. En este sentido el 70% de las empresas y centros de trabajo disponen de esta representación. Además de la representación unitaria, existen los delegados de prevención en el resto de centros, con las atribuciones conferidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités de Seguridad y Salud del Grupo COFARES, disponen de un reglamento de funcionamiento interno que describe la composición, competencias, funciones de los integrantes, y garantías de buen gobierno. Las reuniones ordinarias para la seguridad y salud en el trabajo entre representantes de la

² Los datos de permiso parental corresponden a un conjunto de sociedades que suponen el 94,95% del total de activos del Grupo COFARES.

empresa y de los trabajadores y trabajadoras, se llevan a cabo trimestralmente. Además, el Comité puede realizar reuniones extraordinarias a petición de la mayoría de los integrantes. De cada reunión celebrada, se levanta acta, que es aprobada por los integrantes del Comité de Seguridad y Salud, para dejarla a disposición de los trabajadores como buena práctica de transparencia informativa.

Los centros de trabajo de las sociedades que no superan los 50 trabajadores y trabajadoras, también cuentan con representación en materia preventiva a través de sus delegados de prevención.

3.3.5 Formación

El Grupo tiene claro que el cumplimiento de sus objetivos económicos, sociales y ambientales, así como la satisfacción de las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés, pasa por tener un equipo humano preparado, flexible, motivado y saludable. Es por ello, que COFARES procura no sólo desarrollar programas de formación alineados con la estrategia de la organización, sino fomentar el autodesarrollo de trabajadores.

El Grupo COFARES cuenta con un proyecto de gestión de talento dirigido a todos los empleados de las empresas que conforman el Grupo. Se trata de un plan estratégico que configura la política de desarrollo de personas de la Organización. Ésta cuenta con programas de formación adaptados a cada etapa y circunstancia de la vida laboral de sus empleados en torno a itinerarios, programas y acciones de formación orientadas a potenciar las competencias clave de los puestos y perfiles profesionales que configuran el Grupo.

Asimismo, a través de la Escuela de Formación COFARES se aglutinan en una misma plataforma los itinerarios formativos inherentes a cada uno de los puestos de trabajo y a su vez los programas de desarrollo para perfiles clave del Grupo. Además, se ofrece una rica oferta formativa basada en recursos e-learning bajo el prisma de autodesarrollo y crecimiento personal.

En definitiva, la política de formación del Grupo trata de contribuir, mediante la transformación que significa apostar por el talento de los profesionales, al compromiso de ofrecer a socios, clientes y demás grupos de interés la mejor respuesta a sus necesidades.

Durante el ejercicio 2018 se han impartido un total de 17.310 horas de formación en las 12 sociedades principales del Grupo, lo que equivaldría a una media de 8 horas por profesional. A continuación, se muestran las horas de formación por categoría profesional realizadas durante el ejercicio:

	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Operaciones
Horas de formación ³	1.159	5.252	9.855		1.044

Asimismo, el Grupo contribuye a la promoción del empleo en el entorno local a través de convenios con centros de FP y universidades que permiten a los jóvenes realizar prácticas en el Grupo e incorporarse así al mercado laboral. En 2018, 14 estudiantes realizaron prácticas en el Grupo.

Como medida de ayuda a la transición, el Grupo COFARES cuenta con el Programa Añora, que consiste en una herramienta orientada a capacitar a sus empleados para hacer frente su jubilación de manera eficaz, con acompañamiento personalizado y asesoría con la seguridad social y la administración. Durante 2018 más de 40 empleados pudieron disfrutar de las ventajas de este programa, reconocido por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, otorgando una mención honorífica de Buenas Prácticas al Proyecto, dentro de los premios a Proyectos Emocionalmente Responsables en Organizaciones de la Comunidad de Madrid.

³ Las horas totales de formación corresponden a un conjunto de sociedades que suponen el 94,95% del total de activos del Grupo COFARES.

3.3.6 Igualdad

La igualdad es uno de los valores fundamentales para el Grupo COFARES, que a través de su estrategia pretende potenciar el desarrollo en igualdad de oportunidades y de competencia.

El Grupo COFARES cuenta con el II Plan de Igualdad de Cofares Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, que se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de las mujeres y hombres de la empresa, realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en función de las características de la plantilla, acceso, contratación, condiciones, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral, etc.
- Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género, estableciendo los objetivos a alcanzar, las medidas y las acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas que recogen información sobre su grado de realización, los resultados y el impacto en la empresa.

En el primer Anexo del II Plan de Igualdad se encuentra el Procedimiento de gestión de la prevención y tratamiento de situación de acoso sexual y/o por razón de sexo. Los principios en los que se basa el protocolo son la garantía de resolución de los problemas planteados de manera eficaz y efectiva, así como la celeridad y confidencialidad de los trámites que se sigan.

En todas aquellas situaciones en las que se han presentado casos de discriminación, el Grupo COFARES ha actuado en consecuencia a lo establecido por el Código de Conducta y Buenas Prácticas, dando seguimiento a los mismos hasta resolver el problema en cuestión.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1 Política de la compañía

El Grupo COFARES es consciente de su huella ambiental, y es por ello que realiza un ejercicio anual de identificación y evaluación de aspectos ambientales, para el control operacional de los mismos y el establecimiento de objetivos de reducción del impacto ambiental de las actividades de distribución de medicamentos y productos relacionados.

El Grupo trata de difundir buenas prácticas para ayudar a reducir el coste energético del transporte de medicamentos, lo que se traduce en una disminución de la huella de carbono generada. En el Plan de RSE 2016-2018 se establecieron tres objetivos ambientales de los cuales se ha logrado su consecución, centrados en los siguientes puntos:

- Reducción de las emisiones de CO₂ por uso de vehículos eléctricos (Corporativo).
- Garantizar el cumplimiento legal de la nueva normativa en relación a la reducción del consumo de bolsas de plástico (Real Decreto 293/2018) y, de forma adicional, mejorar las especificaciones de las bolsas de la propia marca.
- Realizar un estudio de las emisiones de CO₂ en el transporte capilar a Farmacias (Corporativo).

Por otro lado, se realizó la Implantación y mantenimiento de la certificación ISO14001 en Farmavenix, y Ofsa se encuentra en proceso de acreditarse. Además, Farmavenix cuenta con una política de calidad y medio ambiente impulsada por la Dirección General y departamento de Dirección Técnica, Calidad y Medio ambiente disponible en su página web para la visualización del público en general, en puntos de interés dentro de las instalaciones y que también es entregada al personal de nuevo ingreso para su conocimiento. Esta sociedad también cuenta con un Manual de Calidad y Medio ambiente en el que se sustenta todo el sistema de gestión.

Por último, el Grupo promueve la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en relación a la protección del medio ambiente con campañas de reducción de papel y la promoción del uso responsable de los recursos.

4.2 Riesgos identificados

Para poder incidir en los impactos generados por la actividad del Grupo, se han identificado dichos impactos como punto de partida. Los aspectos ambientales pueden ser directos (generados por las actividades, procesos y servicios de la empresa en condiciones normales y anormales y sobre los que la Organización tiene pleno control de su gestión), indirectos (que se producen como consecuencia de las actividades, procesos y servicios sobre los que la organización no tiene pleno control de la gestión), o potenciales (que podrían causar impacto en el medio ambiente en el caso de que ocurriesen).

La identificación de los aspectos se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los procesos que componen la actividad principal de la empresa: consumos de materias primas, agua y energía, entre otras, vertidos sobre el agua o el suelo, emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), generación de residuos, emisiones acústicas o afecciones a la biodiversidad y los espacios naturales. Estos aspectos identificados se evalúan en función del volumen generado, el grado de control posible sobre ellos y la gravedad del impacto.

Por todo ello, el Grupo COFARES determina como aspectos críticos ambientales las emisiones de CO₂, la generación de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos y las filtraciones de gasoil.

En cuanto a lo referido a los principales riesgos ambientales identificados, el Grupo pone especial foco en las siguientes actividades:

- Riesgo de incendios en las instalaciones. Las principales acciones para abordar este riesgo consisten en la realización de evaluación de riesgos y prevención, llevando a cabo simulacros y un correcto mantenimiento de las instalaciones.
- Limitación, por parte de las Autoridades, del tránsito de vehículos de gasoil/gasolina en los centros urbanos de las ciudades debido a la contaminación atmosférica. Por ello, el área de Transportes analiza las necesidades logísticas y mantiene reuniones.

4.3 Gestión y desempeño medioambiental

4.3.1 Contaminación y lucha contra el Cambio Climático

Las principales medidas del Grupo para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono emitidas se basan en la gestión eficiente de los recursos, fomentando la disminución de su consumo.

Si bien no se han establecido metas de reducción a medio y largo plazo, se fomenta la reducción de las emisiones GEI a través de diferentes iniciativas. Por ejemplo, en Farmavenix se han llevado a cabo medidas dentro de las instalaciones para disminuir el consumo de papel, implementando el uso de papel reciclado y promoviendo la utilización de las herramientas informáticas para almacenar documentos. También se ha sustituido toda la luminaria de la instalación a luces LED para disminuir el consumo eléctrico, y los grifos de agua de los aseos se han cambiado a temporizados con pulsador. Asimismo, el Grupo ha incorporado a su flota vehículos eléctricos para uso de los empleados del área corporativa, con el objetivo fijado y conseguido en el Plan RSE a 2018 de reducir las emisiones de CO₂.

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero del Grupo COFARES están relacionadas con sus consumos de combustible, gas natural y energía eléctrica. En 2018 dichos consumos han aumentado las toneladas de CO₂ con respecto al año anterior a pesar de las medidas de reducción de emisiones implementadas, puesto que la producción ha aumentado y con ello el transporte y los consumos.

Huella ambiental del Grupo COFARES⁴

	2017	2018	Var. (%)
Alcance 1			
Consumo de gasóleo C (l)	354.600	360.200	1,6%
Consumo de gas natural	5.657.067	6.310.369	11,5%
Emisiones (ton. CO ₂)	2.103,20	2.226,82	5,9%
Alcance 2			
Consumo de electricidad (kWh)	23.695.977	23.748.795	0,2%
Emisiones (ton. CO ₂)	9.122,95	9.143,29	0,2%
Alcance 3			
Transporte (km)	-	52.906.106	-
Emisiones (ton. CO ₂)	-	12.307,02	-

Otros consumos⁵

	2017	2018	Var. (%)
Consumo de agua (m ³)	36.295,14	30.400,90	-16,2%
Consumo de papel (kg.)	-	50.971,50	-

4.3.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

La gestión de residuos (tanto peligrosos como no peligrosos) generados por la actividad del Grupo (pilas y baterías, aceites, fluorescentes, etc.) es llevada a cabo por la empresa gestora contratada, que entrega al Grupo COFARES los contenedores desechables móviles y bidones, perfectamente identificados, para el almacenaje de los diferentes tipos de residuos. La empresa externa certificada recoge periódicamente los residuos y los transporta hasta la Planta de Tratamiento, para su posible valorización, recuperación, eliminación o depósito. También se encarga de la reposición de nuevos contenedores y/o bidones en cada recogida.

Para la gestión de los residuos asimilables a urbanos, se realiza recogida selectiva. El Grupo pone a disposición contenedores para papel/cartón, para envases y para orgánico, ubicados al menos en las zonas de comedores.

⁴ Los consumos y las emisiones corresponden a un conjunto de sociedades que suponen el 94,95% del total de activos del Grupo COFARES.

⁵ Los datos de la tabla de consumos de agua y papel incluyen estimaciones para cubrir una muestra representativa.

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, el Grupo COFARES, de la mano de FEDIFAR (Federación Nacional de Asociaciones de Mayoristas y Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas), participa en el proyecto SIGRE.

SIGRE es el Sistema Integrado de Gestión y Recogida de Envases que fue constituido en 2001 con un objetivo ambiental y otro sanitario. 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 objeto 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.

El Grupo COFARES participa con la recogida, transporte y almacenamiento de los residuos SIGRE. Además, desempeña una labor fundamental en la difusión de los mensajes ambientales y sanitarios de SIGRE, ya que abastece a los Puntos SIGRE de los materiales de sensibilización empleados para informar a los ciudadanos sobre los objetivos de esta iniciativa del sector farmacéutico.

Por otro lado, se reduce la contaminación que puede provocar el R07 mediante la recuperación de componentes utilizados. El Grupo también coopera con el entorno mediante el tratamiento de diferentes componentes; por ejemplo, para el tratamiento del R03 se realiza un reciclado o recuperación de sustancias orgánicas que no se utilizan como disolventes (incluidas las operaciones de formación de abono y otras transformaciones biológicas).

El Grupo también realiza una importante labor en la recogida de medicamentos caducados y cualquier otro producto comercializado en la Oficina de Farmacia a través de Ofsa Devoluciones, empresa con capital 100% COFARES, 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. Por una parte, se pretende facilitar a las farmacias y almacenes la retirada y envío de la mercancía, ya que no precisan diferenciar la misma por laboratorios, sino que, en sus procesos habituales de repaso del estado de la mercancía, van acumulando aquellas unidades que, por cualquier motivo hay que retirar del canal. 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, se identifica la expedición de cada farmacia, así como se vincula al almacén por el que ha sido enviada y se procede a la validación de cada unidad recibida, tomando el máximo número de datos posible de la unidad, como código nacional, EAN, lote, caducidad, o el estado del producto en caso necesario.

Además, en COFARES se asigna a cada alta nueva unos valores para poder clasificar de forma conveniente los residuos. También se han creado códigos nuevos para subproductos que se reutilizan para alimentación animal como productos lácteos, cereales y papillas o potitos. Los productos peligrosos serían los productos químicos, los medicamentos caducados, los equipos eléctricos y electrónicos desechados, gases en recipientes a presión o los medicamentos citotóxicos y citoestáticos. Todos ellos son recogidos por un gestor de residuos autorizado y reciclados según corresponda.

En la siguiente tabla se señalan los residuos generados por el Grupo en 2018, basándose en el período objeto de análisis en el presente Estado de Información no Financiera. Todo ello alcanza una suma de 2.592.225 kg de residuos generados que los gestores autorizados recogen para su reciclaje y reutilización.



	Destino final	2018 ⁶
Basura	R13	22.979
Basura inerte	R13	229.598
Cartón paja 1.04.00	R13	2.001.231
Chatarra 1 ^a	R12	21.068
Residuos tecnológicos	R13	5.803
Residuos orgánicos	R13	3.290
Residuos reactivos de laboratorio	D15	12.338
Envases de plástico no valorizables	R13	639
Residuos fotolitos	R13	2.833
Residuos de aceites industriales	R03	580
Aerosoles	R13	144
Aguas de limpieza	R13	8
Baterías	R13	2.621
Filtros del aceite	D9	382
Fluorescentes	R13	363
Otros residuos peligrosos	D15	95
Envases de metal no valorizables	R13	570
Pilas	R13	99
Tóners de impresión	R03	40.318
Trapos y absorbentes	R07	1.469
Madera	R13	20.500
Papelote 1.01.00	R13	36.794
Periódico leído 2.01.00	R13	4.075
Periódico nuevo 2.02.01	R13	548
Plástico clasificar	R13	169.029
Polipropileno	R13	13.542
Residuo de uso energético	R13	-
Residuos valorizables por clasificar	R13	1.309

⁶ Los datos de residuos corresponden a un conjunto de sociedades que suponen el 94,95% del total de activos del Grupo COFARES.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

5.1 Política de la compañía

El Grupo COFARES se preocupa por respetar y fomentar los derechos humanos, laborales, la protección del medio ambiente y de no estar involucrado ni beneficiarse de prácticas corruptas. Prueba de ello es que año tras año renueva su declaración de compromiso con el Pacto Mundial en el que se basan no sólo la toma de decisiones de la organización, sino también el establecimiento de relaciones mercantiles con su cadena de valor.

El Grupo COFARES está comprometido con la Declaración Universal de los Derechos Humanos que afirma que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Esta premisa fundamental del ordenamiento jurídico internacional de los derechos humanos, está incluida en el punto 2.4 del Código de Conducta aprobado el día 1 de diciembre de 2015. El Grupo cree en la igualdad como uno de sus principios fundamentales de la conducta de cualquier ser humano.

El Grupo COFARES con su actividad empresarial previene y lucha para erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, origen étnico, creencia, religión, ideología, edad, nacionalidad o estado civil. Para prevenir y tratar casos de acoso sexual o razón de sexo, dentro de las medidas de su Primer Plan de Igualdad de COFARES Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, ha implantado un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Para facilitar la denuncia de posibles casos de discriminación, el Grupo ha puesto a disposición de todos sus grupos de interés un canal de denuncias, el que además informa en el punto 3.3. de su Código de Conducta.

Dentro de su compromiso por la protección de los derechos humanos y los derechos laborales de las personas en el mundo de forma global, y de las personas que trabajan en y para el Grupo COFARES, de forma específica, el 24 de julio de 2017 se suscribió el convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

5.2 Riesgos identificados

Debido a su actividad que se desarrolla fundamentalmente en España, y contando con la mayoría de sus proveedores procedentes de la comunidad local, el Grupo COFARES no ha identificado riesgos relacionados con el ámbito de los derechos humanos.

En 2018, el Grupo no ha registrado ningún incidente relacionado con casos de vulneración de los derechos humanos.

5.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

5.3.1 Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos. Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

La principal herramienta del Grupo para identificar, prevenir y mitigar la vulneración de los derechos humanos es el canal de denuncias. El Grupo COFARES ha puesto a disposición de todos sus grupos de interés un canal de denuncias, del que además informa en el punto 3.3. de su Código de Conducta. Además, todos los empleados pueden acceder a las diferentes políticas corporativas a través de la intranet.

5.3.2 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

El Grupo COFARES cuenta para su actividad con los convenios estatales y regionales siguientes:

- Convenio Colectivo Estatal para el Comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.



- Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de la provincia de Guadalajara.

De esta forma, el Grupo defiende los derechos de los trabajadores de todas las empresas del perímetro del análisis del presente Estado de Información no Financiera.

Además, existen dos convenios de empresa: el Convenio Colectivo de la empresa COFARES para los centros de trabajo de Móstoles, Fuencarral y Santa Engracia; y el Convenio de Empresa para los centros de Trabajo de Castilla y León. Por último, COFARES Corporación dispone de un acuerdo para los años 2016-2021 en el que se detallan las condiciones y derechos de los empleados de la empresa.

Los trabajadores del Grupo COFARES también tienen reconocidos los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva en el Código de Conducta.



6. Información sobre la sociedad

6.1 Política de la compañía

El Grupo COFARES desarrolla su acción social a través de la Fundación COFARES que sirve para mejorar el buen gobierno del Grupo, y para incrementar su participación en la comunidad por activación de entornos de colaboración con otras asociaciones o entidades. La Fundación COFARES constituida en 2001 desarrolla programas de ámbito nacional e internacional para la promoción cultural, social y educativa de las comunidades locales.

Además, el Grupo cuenta con una Política de Gestión desde octubre de 2018 mediante la cual COFARES y sus empresas participadas se comprometen a consolidar un modelo de distribución y de farmacia sólido y sostenible basado en los siguientes valores:

- Ética y transparencia.
- Responsabilidad.
- Orientación al socio/cliente.
- Protección de la sociedad.
- Cuidado del entorno ambiental.
- Contribución al buen funcionamiento del sistema sanitario.

Desde Fundación COFARES, organización privada sin ánimo de lucro, el Grupo desarrolla proyectos cuyo objetivo estratégico es fomentar el desarrollo sostenible de la sociedad para mejorar en el presente, el legado de las futuras generaciones en el planeta que habita la población mundial. En este sentido, y basándose en la búsqueda del equilibrio económico, social y ambiental, COFARES promueve y financia proyectos e iniciativas de obra social organizando eventos con fines solidarios, consiguiendo fondos para programas de ayuda, realizando donaciones de medicamentos y otros productos de parafarmacia, higiene y alimenticios.

En la cadena de valor social, la Fundación COFARES consolida su licencia social para operar uniéndose activamente a los que "ayudan". En colaboración con diferentes ONGs, la Fundación COFARES participa en envíos de ayuda humanitaria, en programas de cooperación nacional e internacional, y en otros proyectos solidarios. Con todas sus actividades, la Fundación crea escenarios de voluntariado corporativo en los que los socios farmacéuticos y clientes pueden implicarse y poner en valor su pasión por las personas.

En 2018, desde Fundación COFARES, se han llevado a cabo diversas acciones culturales, deportivas y sociales. Las acciones sociales están relacionadas mayoritariamente con el fomento de la salud. De esta forma, Fundación COFARES da respuesta a las necesidades de grupos vulnerables que viven situaciones difíciles tanto del ámbito nacional como internacional.

6.2 Riesgos identificados

Derivados de la actividad del Grupo COFARES se identifican principalmente los siguientes impactos en el ámbito social:

- Accidentes de trabajo. Salud y bienestar en el trabajo.
- Emergencias sanitarias (pandemias, etc.).
- Riesgo de incendio en las instalaciones.

Estos riesgos son mitigados a través de acciones como la prevención y la colaboración con las autoridades que correspondan.



6.3 Gestión y desempeño de la sociedad

6.3.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El Grupo COFARES tiene muy presente su papel en el mundo, y su capacidad como agente clave para activar el desarrollo sostenible tanto a nivel local, como a nivel internacional. En este sentido, y como nuevo ejercicio de gestión de su responsabilidad social, COFARES da un paso muy importante para no ser un mero agente financiador de acciones sociales, sino para ser un contribuyente imprescindible a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus 169 metas.

Los ODS y sus metas configuran hoy en día, tres años después de su aprobación, la agenda global que afronta y pone solución a los problemas más acuciantes de nuestro planeta, situando a la persona en el centro, mejorando su bienestar y el del mundo. A continuación, se define la contribución realizada a los ODS por el Grupo COFARES.

En 2018, el Grupo COFARES ha comenzado a trabajar en diseñar su Plan Estratégico de Responsabilidad Social 2018-2021 utilizando la metodología SDG Compass y sus cinco pasos para cuantificar su contribución real a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

6.3.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

El Grupo COFARES contribuye a través de su Fundación, COFARES y COFARES Cataluña y Aragón con un total de 203.235€ en programas sociales que impactan positivamente en la comunidad a través de convenios con diferentes organizaciones.

La Fundación COFARES 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.

La Fundación desarrolla su actividad promoviendo e incluso financiando iniciativas de carácter benéfico y social en colaboración directa con las ONG que desarrollan su actividad sobre el terreno o con los colectivos beneficiarios de estas acciones.

Estas iniciativas incluyen actividades como el envío de ayuda humanitaria a países en conflicto o asolados por desastres naturales, la organización de eventos con fines solidarios, la donación de medicamentos y de material sanitario, y la recaudación de fondos para acometer proyectos solidarios, que en el caso de desarrollarse en el extranjero siempre se desarrollan en colaboración con contrapartes asentadas sobre el terreno.

Además, la Fundación realiza actividades culturales como cursos de arte, exposiciones o conciertos. También se organizan jornadas de prevención como la que se realizó en el Hospital Universitario de la Princesa el pasado 22 de marzo en relación a la prevención del cáncer de Colon. También se realizan actividades deportivas con torneos de golf benéficos.

Por otro lado, el Grupo promueve además el empleo a través de sus convenios con centros de FP y universitarios, y cuenta con un amplio volumen de compra de proveedores locales, generando riqueza en el entorno local a través de un negocio expandido por todo el territorio español.

6.3.1.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

La Fundación COFARES se relaciona con la sociedad en la que se desenvuelve a través de diferentes iniciativas y actividades de promoción y concienciación de la salud y actividades de difusión de la cultura y el Arte, así como a través de actividades deportivas y solidarias en su mayoría realizadas mediante convenios y colaboraciones con otras Asociaciones y Fundaciones.



La Fundación COFARES pone sus esfuerzos en apoyar al sector sanitario en la difusión y sensibilización de acciones de mejora de la salud y prevención de enfermedades. En este sentido, en 2018, la Fundación COFARES participó en la Jornada de la Alianza "Pieza clave en el cribado del cáncer colorrectal", que se celebró en el Hospital Universitario de la Princesa.

En el ámbito de la difusión del Arte, la Fundación COFARES ha desarrollado diferentes actividades como los cursos de historia del Arte o exposiciones en la sede de la Fundación. En este sentido, durante 2018 se han albergado las exposiciones de pintura de los artistas Laura González y Vidal Martín, la exposición "El final de un largo y bonito camino" de Ricardo Dulanto y la exposición "Vivencias" de Ana Mar Gil y la exposición solidaria "La necesidad del Alzheimer" en la cual los beneficios recaudados con la venta de las obras expuestas fueron destinados a la Asociación Alzheimer de Valdepeñas y la Fundación Alzheimer de Valdepeñas.

Asimismo, la Fundación también ha colaborado en el ámbito de la música mediante la colaboración con la Fundación Excelentia en la celebración del Concierto de Primavera celebrado en el Teatro Real de Madrid, y la celebración del concierto Benéfico de Navidad, a través del cual se hizo entrega del XVIII Premio Fundación COFARES a la Fundación Farmacéuticos Sin Fronteras.

Durante 2018 la Fundación COFARES también ha apoyado el mundo de las Artes Cinematográficas, a través de la colaboración con Cinemanet en la Gala de los premios cinematográficos Personajes y ¡Qué bello es vivir! Estos premios fueron celebrados en la sede de la Fundación COFARES, en Madrid.

En el ámbito del deporte, en 2018 la Fundación COFARES celebró el XV Torneo Nacional de Golf y el Torneo de Golf Fin de temporada en Valdecañas. Y la colaboración en I Torneo Benéfico de Golf de la Asociación Española de pacientes de Cáncer de Próstata y el Torneo Benéfico de Golf organizado por AESPCAP.

6.3.1.3 Acciones de asociación o patrocinio

En el marco de su programa "Ruta cero" durante 2018 la Fundación COFARES donó material de cura, productos de higiene y alimentación infantil a un total de 24 asociaciones y fundaciones solidarias en España, cuya labor principal es el cuidado y asistencia de niños y otros colectivos en riesgo de exclusión social. Algunas de estas donaciones fueron destinadas a la ayuda a los refugiados del Aquarius con una donación de alimentación infantil, material de cura y productos de higiene, la Fundación Red Madre, Fundación Madrina, Asociación Numen, Avanza ONG, Fundación Aladina, Aecc de Barcelona, entre otras. Asimismo, en el ámbito internacional la Fundación COFARES colaboró con las Fuerzas Armadas mediante la donación de alimentación infantil y productos de parafarmacia. Estos materiales han sido donados para 16 acciones sanitarias y han sido canalizados a través ONGs, hospitales y Fundaciones como la Asociación ARC- En CIEL Libreville, la ONG Mano a Mano, el Centro Social de San Vicente Paúl de Madagascar, el hospital Monkole del Congo,

Así mismo, en la línea de la promoción de la salud, la Fundación COFARES ha mantenido diferentes colaboraciones en su mayor parte a través de convenios con asociaciones, Fundaciones y ONGs entre estas colaboraciones destacan:

- La contribución con parte del coste anual del renting de una furgoneta para Plena inclusión Don Benito.
- La colaboración con la Asociación CEPRI en la residencia de atención a personas mayores afectadas por TEA en la segunda fase de construcción de los alojamientos.
- La colaboración con la Fundación del Real Madrid mediante la donación de botiquines a las escuelas de la fundación.
- La colaboración la campaña logística Solidaria contra el Cáncer Infantil para la construcción del Hospital Pediátrico para niños enfermos de Cáncer de SJD).
- La colaboración con Bomberos Unidos sin Fronteras en el terremoto de Indonesia.
- La colaboración en el I Torneo Benéfico de Golf de la Asociación Española de pacientes de Cáncer de Próstata y el Torneo Benéfico de Golf organizado por AESPCAP.

El Grupo COFARES es socio de FORETICA (Foro para la Evaluación de la Gestión Ética). Esta entidad es la que, entre otros logros, ha creado la Norma SGE21 que es voluntaria y certificable. La Norma SGE21 constituye una herramienta clave para la integración de los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno en la gestión de empresas y organizaciones de todo tipo. Implantar este sistema de gestión normalizado, como lo ha hecho el Grupo COFARES, supone para la dirección de la organización un convencimiento de su capacidad de generar un liderazgo responsable.

6.3.2 Subcontratación y proveedores

6.3.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

La cadena de suministro del Grupo COFARES 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 su condición de cooperativa de distribución farmacéutica, la empresa tiene la responsabilidad de trabajar con todos los proveedores de productos farmacéuticos, con el fin poner a disposición de clientes, socios/as y pacientes, cualquier producto que soliciten, siempre y cuando el proveedor cumpla con todos los requisitos legales.

Poco a poco se han ido introduciendo variables sociales y ambientales requeridas a los proveedores del Grupo COFARES, como por ejemplo la consideración de empresas que, una vez acreditan su solvencia, demuestren tener en su plantilla a más de un 2% de personas con discapacidad en el pliego de condiciones generales para la contratación de servicios de transporte, o la valoración de reducción de gases GEI en el proceso de compra.

6.3.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

De cara a la selección de los proveedores de servicios o productos no farmacéuticos, el Grupo COFARES procura 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, el Grupo COFARES tiene aún el reto de incluir de forma sistematizada criterios sociales y ambientales en la selección y evaluación de sus proveedores.

De todas formas, a todos los nuevos proveedores de COFARES se les exige en una de las cláusulas la declaración expresa de conocimiento del Código de Conducta y los principios generales que en él se recogen. La empresa no realiza una evaluación específica de riesgos e impactos de la cadena de valor en materia de prácticas laborales, derechos humanos y ambientales. Si bien, gracias a su Código de Conducta y Buenas Prácticas, a la implantación de las Buenas Prácticas de Distribución Farmacéutica (BDPs), al resto de certificaciones ambientales y de gestión de la calidad, y al proceso mismo de selección de proveedores, COFARES trabaja para garantizar que el 100% de sus proveedores de servicios y productos sean legales, los productos distribuidos sean auténticos, garantizando la correcta gestión de su caducidad y su conservación.

6.3.2.3 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

Principalmente las auditorías desarrolladas en los proveedores del Grupo se realizan en función del riesgo o por incidencias. Sin embargo, dentro del Grupo COFARES, Farmavenix ha comenzado a implementar en sus procedimientos de homologación de proveedores, el compromiso de calidad con el de medio ambiente 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.



6.3.3 Consumidores

6.3.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

En todos aquellos casos en los que el Grupo COFARES es el dueño del producto final, se han puesto en marcha diferentes medidas para garantizar la salud y seguridad de los consumidores, clientes y usuarios a través del control en su cadena de suministro, sus productos y la publicidad:

- **Evaluación de proveedores:** el Grupo evalúa a sus proveedores para asegurar que cumplen con la legalidad y tienen en vigor las autorizaciones necesarias. Además, los proveedores de servicios se auditan en función de su criticidad, por ejemplo, el transporte capilar se audita a las empresas una vez al año y se hacen inspecciones muestrales de las furgonetas dos veces al año, en junio y en septiembre. De las condiciones de transporte también depende que se conserve la eficacia de muchos productos.
- **Evaluación de productos:** el Grupo COFARES también se asegura de que los productos cumplen la legalidad con un procedimiento específico. El Grupo revisa 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 que lleven toda la información necesaria para el consumidor. Por otro lado, también se comprueba que no contengan alegaciones que puedan ser engañosas o estén prohibidas. Además, el Grupo exige la puesta en el mercado de los productos siguiendo los requerimientos legales: Notificación a las consejerías de Sanidad de las CCAA para complementos alimenticios, para Productos sanitarios, Notificación al Portal para la Notificación de Productos Cosméticos (CPNP), etc.
- **Publicidad:** por último, el Grupo evalúa 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.

En todas aquellas situaciones en las que se han presentado casos que puedan afectar a la salud de los consumidores, el Grupo COFARES ha actuado en consecuencia a lo establecido por el Código de Conducta y Buenas Prácticas, dando seguimiento a los mismos hasta resolver el problema en cuestión.

6.3.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El Grupo COFARES dispone de un sistema de gestión de reclamaciones para los análisis de causas y solución documentados de cada una de las reclamaciones provenientes fundamentalmente de las farmacias. Las reclamaciones de cliente tienen diferentes canales de entrada, tales como los gestores de cuenta de las farmacias, el contact center del Centro de Atención Telefónica (CORE), el Departamento de Calidad del Grupo o a través de la página web.

Las principales tipologías de incidencias manifestadas del Grupo COFARES han sido las relacionadas con discrepancias en los pedidos recibidos en las farmacias en un 29,5% del total. Dichas reclamaciones se gestionan de forma continua para el correcto funcionamiento de la actividad del Grupo.

Adicionalmente, para las reclamaciones de medicamentos de la marca propia, los pacientes y profesionales de la salud disponen de un número de fármaco-vigilancia con un profesional disponible las 24 horas del día los siete días de la semana.



7. Tablas de la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15	Pág. 1-2
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 12
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-11, GRI 102-15	Pág. 12
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-31	Pág. 12
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11, GRI 102-29, GRI 102-30	Pág. 12
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	Nota 21 Cuentas Anuales Consolidadas
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	Pág. 12
Contaminación	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	Nota 21 Cuentas Anuales Consolidadas
	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5,	Pág. 13-15
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3	Pág. 13-15
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303-1	Pág. 13
	Consumo de materias primas.	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-3	Pág. 13
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 302-5	Pág. 13
Cambio Climático	Emissiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3	Pág. 13
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 305-5	Pág. 13-15
	Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 103-2	Pág. 13
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	No material para el Grupo	No aplica
	Impactos causados por la actividad.	No material para el Grupo	No aplica
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 5
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30	Pág. 5
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		Pág. 5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	Pág. 6
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		Pág. 6
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		Pág. 6
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		Pág. 7
	Brecha salarial.		Pág. 7
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 102-36, GRI 201-3, GRI 405-2	Pág. 7
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		Nota 20.1 Cuentas Anuales Consolidadas
	Medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2	Pág. 7
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	Pág. 8	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8, GRI 103-2	Pág. 8
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	Pág. 8
	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 103-2, GRI 401-3	Pág. 8-9
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	Pág. 9
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-2	Pág. 9
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-2	Pág. 9
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 102-43, GRI 403-1	Pág. 9-10 y 16-17
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	Pág. 9
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1, GRI 403-4	Pág. 9-10 y 16-17

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Formación	Políticas de formación.	GRI 103-2, GRI 404-2	Pág. 10
	Horas totales de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Pág. 10
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Pág. 8
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.		
	Planes de igualdad.		
	Medidas para promover el empleo.	GRI 103-2, GRI 406-1	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		Pág. 10-11
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 16
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30	Pág. 16
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.		
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	Pág. 16
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	Pág. 4
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30.	Pág. 4
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el Soborno.	GRI 103-2	Pág. 4
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2, GRI 201-1	Pág. 19
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 18
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30	Pág. 18
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.		
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1	Pág. 19
	Relaciones con las comunidades locales.	GRI 102-43, GRI 413-1	Pág. 19-21
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	Pág. 20-21
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.		Pág. 21
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 414-1	Pág. 21
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		Pág. 21
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	Pág. 22
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 418-1	Pág. 22
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.		
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1	
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	

Nota 3 Cuentas Anuales Consolidadas
Nota 4.7 Cuentas Anuales Consolidadas
Nota 4.13 Cuentas Anuales Consolidadas