
INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2011

Grupo Hefame

Diciembre 2012



01// CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	2
02// DERECHOS HUMANOS	3
02.1. Acciones de voluntariado	3
02.2. Campañas Solidarias	3
03// NORMAS LABORALES	5
03.1. Libertad de afiliación y Negociación Colectiva	5
03.2. Condiciones laborales	6
03.3. Premios, reconocimientos y otras menciones	10
03.4. Prevención de riesgos laborales	11
04// MEDIO AMBIENTE	12
04.1. Declaración de Responsabilidad Medioambiental	12
04.2. Proyecto Medicool	13
04.3. Recogida de radiografías inservibles	14
04.4. Reciclado y tratamiento de residuos	15
05// ANTICORRUPCIÓN	15



INFORME DE PROGRESO 2011 GRUPO HEFAME

01// CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Dentro de las políticas generales de Grupo Hefame, surge como pieza clave la necesidad de establecer un compromiso claro y sincero con los principios básicos recogidos en el Pacto Mundial relativos a la transparencia, la sostenibilidad y al respeto a los derechos humanos y al medio ambiente.

Desde hace años, en Grupo Hefame llevamos a cabo acciones que tienen como objetivo principal avanzar en nuestro sistema de gestión responsable. Somos conscientes que esto requiere la implicación de todos los miembros de la organización, por lo que la promoción y concienciación sobre la importancia de la gestión responsable, es un pilar clave en la política de gobierno de nuestra empresa.

En el presente informe se recogen aquellas medidas más significativas que Grupo Hefame ha venido implementando, tanto de forma interna como externa, y que se enmarcan en los principios fundamentales del Pacto Mundial.

Se incluye una descripción de las medidas adoptadas en relación a cada uno de los principios. Así, podemos destacar acciones como la excedencia por voluntariado, proyectos solidarios, mejoras generales en condiciones laborales y en promoción de la salud y, en materia de medio ambiente, es de destacar el Proyecto Medicool.

El consejo Rector de Grupo Hefame manifiesta abiertamente su compromiso con la generación de valor sostenible para que éste siga siendo un factor clave en el desarrollo de la actividad de Grupo Hefame. A través de la presente, renovamos nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial.

Consejo Rector de Hefame



02// DERECHOS HUMANOS

Con el objetivo de apoyar y respetar los derechos humanos fundamentales, reflejados en los **Principios 1 y 2 del Pacto Mundial**, se han llevado a cabo numerosas acciones, entre las que podemos destacar las siguientes:

02.1. Acciones de voluntariado

- Excedencia solidaria o por voluntariado:

Además de acciones enfocadas a colectivos concretos, desde Grupo Hefame se colabora y se facilita la colaboración de nuestros empleados en proyectos y/o iniciativas sociales y de voluntariado.

En este sentido, se ha recogido de manera expresa en el Convenio Colectivo, una medida que permite al trabajador o trabajadora de Grupo Hefame disfrutar de un periodo de excedencia entre tres y seis meses continuados para realizar actividades de voluntariado social. Durante este periodo el trabajador o trabajadora disfrutará de derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

02.2. Campañas Solidarias

Grupo Hefame, a través de su Fundación, de Interapothek y de forma interna, a través de la solidaridad de sus propios empleados, colabora con diferentes proyectos solidarios.

- Campaña de Donación de Sangre:

A través del Servicio de Prevención y en colaboración con el Centro de Hemodonación de Murcia, en Grupo Hefame se realizó en diciembre de 2010 una campaña de donación de sangre, con la finalidad de colaborar con estos organismos en su actividad y en la consecución de sus fines.

La participación de la plantilla, y los resultados obtenidos, fueron más que satisfactorios tanto para la Compañía como para el Centro de Hemodonación.

- Colaboración con UNICEF:

A través del Convenio de Colaboración firmado entre Fundación y UNICEF Región de Murcia, Grupo Hefame participa en la recaudación de fondos para proyectos solidarios de salud a través de la campaña Farmacias Solidarias UNICEF 2011-2012.



Grupo Hefame pone a disposición de UNICEF su experiencia logística y distribución para la entrega en las farmacias de la región de los Llaveros Ositos de UNICEF. Lo recaudado con la venta de estos Llaveros Ositos se destinará a vacunas para prevenir la ceguera nocturna, a tratamientos antimalaria y productos de emergencia contra la desnutrición.

- Proyecto Farmacias Solidarias:

Interapothek, la marca propia de Grupo Hefame, junto a farmacias socias del Grupo, realiza campañas solidarias con el objetivo de contribuir a la promoción de la salud materno-infantil en comunidades rurales y comunidades desfavorecidas. A través de estas campañas, se destina el 10% de determinados productos a un proyecto humanitario en Guatemala que, en colaboración con Manos Unidas, se dirige a formar a mujeres en los cuidados de la salud materno-infantil, a formar a la comunidad en aspectos socio-sanitarios y a la creación y equipación de una infraestructura adecuada para continuar la actividad formativa socio-sanitaria.

- Recaudación de fondos para la “Comisión de ayuda a Haití”:

Desde la Fundación Hefame, y en colaboración con el Colegio de Farmacéuticos de Madrid, se desarrollaron actividades para la recaudación de fondos con el objetivo de ayudar a las víctimas del terremoto de Haití.

Estos fondos, se destinaron a la “Comisión de ayuda a Haití”. Esta Comisión recauda, controla y determina el destino de las aportaciones que se produzcan desde el sector farmacéutico madrileño para los damnificados por el terremoto que asoló Haití.

- Proyecto “Somos Solidarios con Lorca”:

A través de Fundación Hefame, se inició un nuevo proyecto activando en Mayo del 2011 una herramienta Hefame llamada “Somos Solidarios”, con el objetivo de crear una ayuda solidaria rápida y eficaz para situaciones de crisis o catástrofes naturales tanto nacionales, como internacionales, en las que se necesite apoyo económico.

Con esta herramienta, Grupo Hefame ofrece la posibilidad a los empleados, socios y clientes de la Cooperativa de hacer llegar una donación voluntaria solidaria allí donde se requiera.

Lo recaudado irá a una cuenta común llamada “Somos Solidarios” para emplearse según las necesidades urgentes que cada crisis o catástrofe requiera, de manera efectiva y segura y bajo la custodia de organizaciones de ayuda nacional e internacional de merecido y reconocido prestigio.



Desde los terremotos de Lorca, el pasado 11 de mayo de 2011, el papel “Somos Solidarios” se tradujo en “Somos Solidarios con Lorca”, con el objetivo de prestar ayuda a los damnificados por este seísmo catalogado como el más destructivo que ha asolado la región murciana en los últimos tiempo.

03// NORMAS LABORALES

En cumplimiento de los **Principios 3, 4, 5 y 6** del Pacto Mundial, desde Grupo Hefame no sólo se da estricto cumplimiento a la legislación laboral y de seguridad social vigente, sino que, además, se trabaja para las condiciones laborales de la plantilla sean lo más beneficiosas posible.

Entre tales acciones, se encuadra la firma en 2010 del Convenio colectivo de HEFAME en el que se mejora sustancialmente la legislación laboral.

En este mismo sentido, y por lo que hace a la normativa de prevención de riesgos laborales, dentro de los valores y fines principales de la Empresa se encuentra el compromiso con la seguridad y salud de nuestros empleados/as, preocupación que va más allá de las meras obligaciones legales.

En concreto, las acciones más destacables son las siguientes:

03.1. Libertad de afiliación y Negociación Colectiva

En Hefame se respetan todos los derechos colectivos de representación, afiliación y negociación colectiva.

En la actualidad existe representación en todos los centros de trabajo de la Compañía. En concreto, existen **Comités de Empresa** en 5 centros de trabajo (Alicante, Barcelona, Madrid, Santomera y Valencia) y en el resto, **Delegados de Personal** que han sido elegidos por la plantilla en los procesos electorales convocados. Además, están representadas las fuerzas sindicales mayoritarias a nivel nacional.

Por otro lado, procede señalar que en la Empresa existen diversos foros de negociación en los que se cuenta con la opinión de la representación sindical para tratar y desarrollar puntos que afectan a las relaciones laborales de la compañía, como: Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, Comité de Seguridad y Salud, Comisión de Igualdad,



Grupo de trabajo para la creación de Grupos Profesionales, Comisión del Plan de Carrera, Comisión del turno de conciliación, etc.

03.2. Condiciones laborales

El compromiso de Grupo Hefame, lo es hacia fuera, con el conjunto de acciones, proyectos y medidas que se han reseñado en el apartado anterior, y *ad intra*, esto es, para/con las personas que forman parte de Grupo Hefame.

Como muestra de este compromiso con la igualdad y la conciliación en las relaciones laborales, Grupo Hefame ofrece a sus empleados/as diferentes garantías y mejoras respecto de la normativa legal, así como una serie de acciones beneficiosas para su entorno que reafirman su cultura de empresa responsable.

Compromiso por la Igualdad

- Plan de Igualdad Grupo Hefame

Grupo Hefame cuenta con un Plan de Igualdad desde 2010, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización. Este proyecto se encuentra arraigado a todos los niveles organizativos, contando con un agente de Igualdad desde esa misma fecha, encargado de verificar la correcta aplicación del mismo.

Nuestro Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir en el ámbito laboral el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras.

El Plan de igualdad define además las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Está estructurado en seis áreas distintas: conciliación, comunicación, formación, integración, acoso laboral y sexual y violencia de género. Ha de tenerse en cuenta que el hecho de incorporar la perspectiva de igualdad de manera transversal,



es decir, a todos los niveles y en todos los procesos, algunas de las acciones formarán parte de más de un área de trabajo.

Para la elaboración, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, Hefame ha creado la Comisión de Igualdad, en la que de forma paritaria, está presente la empresa y los sindicatos más representativos de la misma. Esta comisión se responsabiliza de la correcta aplicación de las medidas y acciones del Plan de igualdad. También se ha nombrado una Agente de Igualdad, que tiene como funciones la coordinación de la comisión, proposición e impulso de acciones y medidas del Plan de Igualdad.

El Plan de igualdad actúa, además, como guía de las acciones que en la Empresa se realizan en materia de Igualdad y Conciliación, contando, en todo momento, con la colaboración de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa a través de los Representantes Sindicales.

Al hilo de lo anterior, existe un claro compromiso por parte de la empresa de adoptar medidas sociales precursoras de la igualdad efectiva en el ámbito laboral. El convenio colectivo dedica un título completo al desarrollo del articulado que tiene que ver con la igualdad, conciliación y beneficios sociales, del cual extraemos ahora una breve reseña.

- **Equiparación de permisos entre el matrimonio y las parejas de hecho a los efectos del disfrute de permisos.**

Conciliación de la vida personal y laboral

- **Permiso por cuidado de familiares**

Se establece la posibilidad de un mes de permiso sin sueldo, cada dos años, a todos los que tengan hijos menores de 8 años o ascendientes que por razones de edad o enfermedad no puedan valerse por si mismos. (Artículo 81 del Convenio Colectivo)

- **Jornadas concertadas con trabajadores y trabajadoras que tengan hijos en edad de 9 y 10 años**

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos de nueve y diez años de edad, podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal.

Con esta medida, se amplía la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal respecto de las previsiones legales del Estatuto de los Trabajadores.



- **Protocolo para la protección de maternidad, embarazo y lactancia**

Este protocolo está encaminado al conocimiento de estas situaciones y al establecimiento de las oportunas recomendaciones de adaptación/cambio de trabajo en aquellos casos en los que pueda existir riesgo para la salud.

- **Regulación del permiso de lactancia**

Las trabajadoras que tengan derecho a disfrute del permiso de lactancia podrán acumular las horas dedicadas a este fin en un periodo de 12 días laborables consecutivos.

- **Excedencia por cuidado de hijos y familiares**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- **Asuntos propios**

Cada trabajador disfrutará de 4 días laborales de asuntos propios, o parte proporcional según el tiempo trabajado a razón de un día por cada trimestre en el año natural.

- **Ampliación del permiso a 5 días laborables** por defunción del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padre o madre del trabajador.

Beneficios y Acciones Sociales:

Otros aspectos importantes a tener en cuenta, como beneficios que la Empresa contempla para sus trabajadores/as, son los siguientes:

- **Canastilla por nacimiento de bebé:** Grupo Hefame ha adquirido el compromiso de obsequiar a sus empleados/as con una canastilla con productos de cuidado infantil cuando éstos sean padres o madres, compuesto por productos de alimentación e higiene para recién nacidos.
- **Descuentos en productos infantiles:** Está establecido un descuento en productos infantiles para los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos con edad comprendida entre 0 y 3 años.



- **Premio de Permanencia:** Se establece un premio de permanencia en la empresa para aquel personal laboral que cumpla 25 años de servicio efectivo.
- **Anticipos y Préstamos:** Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo de tres veces y media el total percepciones mensual de determinados conceptos retributivos.
- **Seguro de fallecimiento para saldos de descubrimiento por préstamos a los trabajadores:** Hefame tiene concertado, a su cargo exclusivo, un Seguro que cubra, en caso de fallecimiento del trabajador, el saldo del préstamo al descubrimiento existente en el momento del hecho causante.
- **Seguro de vida:** Hefame tiene concertado, a su cargo exclusivo, un Seguro de Vida para todos sus trabajadores en activo, que asegurará, con las salvedades y excepciones que se establezcan en las condiciones de contratación de la póliza concertada, el fallecimiento y situaciones de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de contingencias comunes. El importe de la indemnización será de 18.030,36 euros.
- **Seguro de accidente:** Hefame ha concertado, a su cargo exclusivo, un seguro de riesgo de Accidentes para todos sus trabajadores en activo, que asegurará, con las salvedades y excepciones que se establezcan en las condiciones de contratación de la póliza concertada, el fallecimiento, y situaciones de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, que deriven de accidente de trabajo. El importe de la indemnización será de 75.126,51 euros.
- **Actividades Deportivas:** Desde Grupo Hefame se impulsan y fomentan actividades deportivas en competiciones federadas, o entre empelados a través de ligas internas. Así, Grupo Hefame ha participado en torneos de fútbol sala y está realizando un torneo interno de pádel.
- **Posibilidad de realización de prácticas en la empresa:** Grupo Hefame apuesta por los jóvenes universitarios/as y mantiene convenios con universidades y destacadas escuelas de negocios, que tienen como objetivo ayudar a los recién licenciados y alumnos de estudios de especialización en el desarrollo de su itinerario formativo.
- **Compromiso especial con la Formación:** Grupo Hefame considera la formación de sus empleados/as, un punto clave para el desarrollo empresarial. Durante 2011 se impartieron más de 16.000 horas de formación entre toda la plantilla.



03.3. Premios, reconocimientos y otras menciones

Cabe destacar que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un pilar básico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, lo que hace que Grupo Hefame tenga entre sus principios rectores facilitar la conciliación de la vida personal con la profesional.

Fruto de este trabajo, y del empeño por seguir avanzando en facilitar la conciliación, en estos dos años de vigencia del Plan de Igualdad del Grupo, se han adoptado importantes acuerdos y medidas cuyo fin es la consecución del principio de igualdad en la empresa y facilitar la conciliación de nuestra plantilla.

Este esfuerzo por facilitar y promover la conciliación y la igualdad, ha sido reconocido por distintas instituciones, públicas y privadas, que, tanto a nivel local, como a nivel nacional, han distinguido las acciones y políticas de Grupo Hefame en materia de conciliación e igualdad.

Ya en marzo de 2011, Grupo Hefame recibió el **Premio 8 de marzo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, concedido por el Instituto de la mujer de la región de Murcia, para destacar el trabajo que desempeñamos a favor de la igualdad de oportunidades, con el desarrollo de acciones que ayudan a sus trabajadores y trabajadoras a conciliar la vida personal, laboral y familiar, en la mejora de los permisos retribuidos, excedencias con protocolos de protección y adaptación a los puestos de trabajo.

En la misma línea, en noviembre de 2010, se otorgó el **Premio “Murcia empresa flexible”**, concedido por la consultora CVA y la Fundación Edyde, a la empresa más destacada en aplicación de medidas de flexibilidad y conciliación laboral, y la mención de honor en el **Premio nacional “Empresa Flexible”**, concedido por la consultora CVA.

Dentro de los galardones más importantes, podemos destacar, la Mención de Honor **“Premio Empresa Flexible”**, que otorgó el Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad a finales de 2010, por las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Igualmente, nuestro Plan de Igualdad ha obtenido el **“Visado de Planes de Igualdad”** de la Generalitat Valenciana, que habilita al uso del **“Sello Fent Empresa Iquals en Oportunitats”**. Este galardón se entrega a las Empresas que, a través de sus políticas de igualdad logran incrementar la satisfacción de mujeres y hombres, consiguiendo un mejor clima laboral, mayor motivación en el trabajo y consecuentemente una menor rotación del personal, como reconocimiento a las empresas de la Comunitat Valenciana que destacan por la aplicación de políticas de igualdad.



En esta misma línea, en marzo de 2011, fue otorgado a Grupo Hefame el **Premio Buenas Prácticas**, de la Comunidad Autónoma Región de Murcia, con el fin de reconocer públicamente a aquellas empresas que se distingan por su compromiso con la contratación estable, por sus buenas prácticas en la gestión de recursos humanos y por su aplicación de los principios de la Responsabilidad Social de la Empresa.

También de ámbito local, nuestras políticas de igualdad han sido reconocidas a través del “**Premio Igual Entre Hombres y Mujeres, Cuitat D' Aldaia**” otorgado por el Ayuntamiento de Aldaya (Valencia) en febrero del año 2011.

03.4. Prevención de riesgos laborales

En Grupo Hefame se da estricto cumplimiento a la regulación existente en materia de prevención de riesgos laborales, contando con las evaluaciones de riesgos pertinentes, formando e informando a todos los empleados/as de los riesgos que puede entrañar su puesto, así como de las medidas preventivas correspondientes, y demás normativa vigente (ruido, temperatura, riesgo psicosocial, etc.)

Además de lo anterior, y bajo el objetivo de velar por la salud y la seguridad de la plantilla, anualmente, se realizan campañas de salud sobre alguna cuestión que afecte a ésta y pueda suponer beneficios o mejoras en la salud de los trabajadores/as. De ellas cabe destacar:

1. **Campaña de salud para la prevención de la Hipercolesterolemia:** Con esta campaña se pretende que los trabajadores/as que lo deseen, puedan participar en el programa. Este programa consistió en una reunión con el Servicio de Prevención para una entrevista personal, donde se valoraban aspectos relacionados con los factores de riesgo y se le indicarán pautas sobre hábitos dietéticos y cambios de conductas sobre el estilo de vida con el fin de reducir los factores de riesgo. Transcurridos 3 meses desde el inicio del programa, se realizaría una nueva analítica de colesterol para comprobar evolución de los resultados tras la realización de las pautas marcadas.
2. **Campaña de salud para la detección precoz del cáncer de colón:** Se ofreció a aquellos empleados/as que así lo solicitaran la posibilidad de realizar unas pruebas de detección de esta afección. A partir de los resultados obtenidos, se aconsejaba al interesado/a sobre la actuación que debía llevar a cabo.
3. **Campaña de difusión e información del “Protocolo de Adaptación del puesto de trabajo a trabajadoras en situación de embarazo, maternidad y lactancia”:** Este protocolo se ha desarrollado para su aplicación en mujeres sanas, que presentan embarazos sin



complicaciones médicas. Algunas condiciones de la mujer pueden requerir una evaluación más detallada de la situación y la aplicación de cambios o restricciones adicionales en la actividad laboral. Tales condiciones deben ser determinadas de forma individualizada por el Servicio de Prevención de Grupo Hefame. Se recomienda evitar los factores de riesgo desde el inicio del embarazo, aunque es especialmente importante su control a partir de la semana 20 de la gestación. Este protocolo contiene una serie de pautas de actuación para esta situación.

4. **Plan de Actuación de Grupo HEFAME ante la pandemia de Gripe A:** Se facilitó información a toda la plantilla creándose un procedimiento de actuación para el caso de concurrir una pandemia. Se facilitó a toda la plantilla un “Kit de prevención” que contenía herramientas necesarias para la prevención de la Gripe A (guía informativa, guantes, gel hidroalcohólico, mascarillas, jabón, etc.).

04// MEDIO AMBIENTE

En aplicación de los **Principios 7, 8 y 9**, sobre medio ambiente, en Hefame se llevan a cabo acciones de fomento de su protección y de concienciación en la plantilla.

El campo ambiental es uno de los principales focos a los que Grupo Hefame presta gran atención. Muestra de ello son las actividades de responsabilidad y sostenibilidad medioambiental que se desarrollan en la organización.

04.1. Declaración de Responsabilidad Medioambiental

En el artículo 95 de nuestro Convenio Colectivo, se expresa claramente que “*es deseo de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aunar esfuerzos para conseguir el máximo respeto al medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto de permanente y compartida preocupación por parte de la Empresa, los trabajadores y sus representantes y será tenida en cuenta en odas sus actuaciones, de cualquier índole, que se lleven a cabo*”.

Partiendo de tal declaración de principios, en Grupo Hefame, se llevan a cabo importantes proyectos y actuaciones que se enmarcan en el respeto al medio ambiente y en la búsqueda de la responsabilidad y la sostenibilidad ambientales que y cuyo contenido se desarrolla en el presente Informe.



04.2. Proyecto Medicool

Enmarcado dentro de las políticas de ahorro, sostenibilidad, eficiencia energética y medio ambiente, el proyecto MEDICOOL se configura como la mayor instalación de frío solar que existe en el mundo. A través de esta la instalación de frío solar se consigue un importantísimo ahorro de manera sostenible y se reducen las emisiones de CO₂ en más de 180 toneladas por año, así como la emisión de óxidos de azufre y nitrógeno.

Este proyecto fue presentado en noviembre de 2011, como instrumento para la climatización de las grandes naves de almacenamiento y distribución de Grupo Hefame en Santomera. Una vez implantado, cuando finalicen las obras en 2014, se ahorrarán más de un millón de kilowatios/hora cada año.

La concepción y diseño de la planta ha sido fruto del trabajo de un equipo de ingenieros murcianos, en colaboración con los servicios de Proyectos e Ingeniería de Grupo Hefame.

La Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo desarrolla esta instalación comprometida con el medioambiente y marca un modelo a imitar entre el mundo empresarial. Por un lado, las placas fotovoltaicas, que desde enero de 2011 se encuentran instaladas en el recinto de la empresa, vierten electricidad a la red eléctrica. Por otro lado, las placas térmicas que, a través de un sistema de absorción del calor utilizando aceite, generaran y transforman en frío la energía solar para la climatización de las instalaciones del almacén de la empresa.

El empleo de frío solar conlleva un importantísimo ahorro de manera sostenible y la reducción de CO₂ en más de 180 toneladas por año, así como la emisión de azufre y nitrógeno. La instalación cuenta con una potencia de 2,2 megawatios térmicos y 1,5 frigoríficos sobre una superficie de 22.500 metros cuadrados.

Parece evidente que obtener el frío a partir de la energía del sol es menos perjudicial para el medio ambiente, pero además es posible calcular en qué medida. Si no se obtuviera la energía (en kWh) del sol, debería obtenerse de otra fuente, probablemente no renovable y contaminante.

El dióxido de carbono es uno de los gases que más contribuye al efecto invernadero que actualmente amenaza a nuestro planeta. Existe una equivalencia entre los kWh producidos y la cantidad de dióxido de carbono que se vierte a la atmósfera para producirlos.

Según los cálculos realizados, con la producción de frío, la instalación permitirá ahorrar 794.827 kilowatios hora al año (kWh/año) y evitar la emisión de 186 toneladas de dióxido de carbono (CO₂) anuales. No obstante, si sumamos a estos datos la



producción de calor para calefacción, los ahorros ascienden a 1.130.000 kWh/año y 263 toneladas de CO₂.

El presente proyecto se encuadra dentro de una línea de sostenibilidad energética y respeto por el medio ambiente, se configura como modelo de eficacia energética, y se desarrolla en colaboración con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y con el respaldo de los fondos europeos LIFE.

04.3. Recogida de radiografías inservibles

Fundación Hefame y Farmacéuticos Sin Fronteras de España han acordado un convenio a nivel nacional para llevar a cabo una “Campaña de Recogida de Radiografías Inservibles”. Dicha campaña se realiza con la participación de Colegios Oficiales de Farmacéuticos.

Los objetivos que se pretenden alcanzar son:

- 1.- Concienciar y colaborar en la protección del medio ambiente, evitando una destrucción indebida de la radiografía, como elemento altamente contaminante.
- 2.- Obtener recursos, que Farmacéuticos Sin Fronteras empleará, en ayuda y beneficio humanitario.

Para ello se ha diseñado esta campaña con la que, en una primera fase, se procederá a la recogida de radiografías a través de unos contenedores especiales que Hefame ha hecho llegar a las Farmacias. A continuación, durante el mes de Junio de 2012 las radiografías serán retiradas igualmente de la farmacia por Hefame y Farmacéuticos Sin Fronteras las destruirá y reciclará su plata con el fin de obtener financiación para prestar ayuda sanitaria a poblaciones que sufren las consecuencias de la pobreza en su propia salud.

Con la destrucción de cada tonelada se obtienen 1.000 euros en plata que se destinarán a ayuda sanitaria al tercer mundo y evitarán altos riesgos de contaminación para el medio ambiente. Según Farmacéuticos Sin Fronteras de España espera recoger una media de 25 kilogramos de radiografías inservibles en cada contenedor instalado.

Desde el pasado día 14 de noviembre de 2011, 560 farmacias de Murcia recogen ya las radiografías inservibles y durante los próximos meses el resto de las farmacias Hefame se unirán a esta recogida. El total de farmacias adscritas a la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo es de más de 6.000.



04.4. Reciclado y tratamiento de residuos

En las instalaciones de la organización se ha proyectado la instalación de diversos espacios destinados a contenedores de reciclaje y tratamiento de residuos, con el propósito de facilitar a todo el personal de la empresa la realización de un correcto tratamiento de los materiales que se manipulan, una vez que estos pierden su utilidad.

Con el fin de conseguir una mejor organización de los residuos y material de deshecho de la empresa y, así, colaborar con el medio ambiente, se ha creado en Hefame una zona dedicada exclusivamente a estos productos; el denominado “Punto Verde Hefame”

La superficie total del Punto Verde será de: 1.024 m². Subdivido en las parcelas siguientes:

- Zona de Palets: 450 m²
- Zona de residuos de madera: 108 m²
- Zona de residuos de cartón: 108 m²
- Zona de residuos orgánicos: 108 m²
- Zona de residuos de plástico y varios: 108 m²
- Zona de residuos electrónicos, equipos etc: 64 m²
- Resto: 74 m² de zonas comunes.

En cada zona se instalará un contenedor especial para cada tipo de residuo. Estos residuos son retirados periódicamente por empresas homologadas del sector de reciclaje.

05// ANTICORRUPCIÓN

En relación al **Principio 10**, la Cooperativa es auditada financieramente todos los años. Además, existe un órgano de presentación de cuentas trimestral.

A través de asambleas donde se votan las cuentas y los presupuestos, se garantiza la transparencia y se facilita la información económica a todos sus socios.

El Código Ético de Hefame nació en 2007 como un documento que define el estilo y los valores que rigen nuestras relaciones con todos aquellos que, de una forma u otra, están directamente implicados en la actividad de la Cooperativa. Este



Código Ético ha sido renovado en 2012 y representa un nuevo compromiso con los valores de la empresa.

Esta declaración recoge principios y normas relativos a la solidaridad, confidencialidad, equidad, confianza, honestidad, humildad, respeto, compromiso y profesionalidad que caracterizan a Grupo Hefame.

Santomera (Murcia), Diciembre de 2012