 **FARMARED**  
Logística Farmacéutica

 **LOGIRED**  
Operador Logístico

# Reporte de Sostenibilidad



# Tabla de Contenidos

<b>Bienvenida .....</b>	<b>3</b>
Carta de la Directora .....	4
Mensaje del Gerente General.....	5
Les damos la bienvenida a nuestro Reporte de Sostenibilidad .....	6
<b>Capítulo I: Somos Farmared-Logired.....</b>	<b>7</b>
Nuestra historia.....	9
Nuestra actividad.....	11
Farmared-Logired en 2023.....	13
Compromisos y políticas.....	15
Organigrama .....	23
Nuestro equipo.....	24
Grupos de interés.....	27
<b>Capítulo II: Acerca del reporte .....</b>	<b>35</b>
Antecedentes en materia de reporte de sostenibilidad .....	36
Materialidad.....	39
<b>Capítulo III: Sostenibilidad ambiental .....</b>	<b>48</b>
Energía.....	51
Emisiones.....	54
Residuos.....	55
<b>Capítulo IV: Desempeño económico .....</b>	<b>59</b>
Presencia en el mercado.....	60
Impactos económicos indirectos.....	62
Ética y transparencia .....	64
<b>Capítulo V: Desempeño económico.....</b>	<b>65</b>
Empleo.....	68
Seguridad y Salud en el Trabajo .....	72
Formación y Educación .....	76
Diversidad e igualdad de oportunidades .....	79
Comunidades locales .....	82
<b>Anexos .....</b>	<b>87</b>
Índice de Indicadores GRI.....	88
Política antisoborno y anticorrupción de Farmared-Logired aplicable a proveedores y empleados .....	100



# Bienvenida



# Carta de la Directora

Nos congratula presentar el segundo informe GRI de nuestra organización. En él, se plasman los logros en temas de sostenibilidad del año 2023.

Este nuevo informe muestra de manera clara, ordenada y transparente los logros de Farmared-Logired y proporciona un espacio de diálogo con nuestros clientes, empleados, proveedores, autoridades nacionales y departamentales, y otros interesados.

Agradezco profundamente a nuestro equipo el compromiso asumido.

Quedamos a disposición para resolver cualquier duda o consulta que pueda surgir.



**Dra. Q.F. Alicia Galbarini**  
Directora

# Mensaje del Gerente General

Nos complace presentarles el segundo Informe de Sostenibilidad GRI de nuestra empresa. Este informe refleja nuestro compromiso continuo con la transparencia, la responsabilidad y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.

Durante este período, hemos logrado importantes avances en nuestras iniciativas de sostenibilidad. Entre los logros más destacados se encuentran:

- Reducción de Emisiones: Hemos reducido nuestras emisiones de gases de efecto invernadero al incorporar más vehículos eléctricos a nuestra flota.
- Gestión de residuos: Trabajamos fuertemente en la gestión de nuestros residuos disminuyendo la cantidad de residuos que se gestionan a través de Landfill.
- Programas Comunitarios: Desarrollamos varios programas comunitarios que impactaron positivamente en la sociedad, mejorando su calidad de vida y fomentando el desarrollo local.

Estamos comprometidos a seguir avanzando en nuestras metas de sostenibilidad. Además, continuaremos mejorando la calidad y la transparencia de nuestros informes, asegurando que nuestros stakeholders estén informados de nuestros avances y desafíos.

Quiero agradecer a todos nuestro equipo, clientes, proveedores y socios por su apoyo y colaboración. Sin su dedicación y compromiso, nuestros logros en sostenibilidad no serían posibles.

Este segundo informe GRI es un testimonio de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial. Estamos decididos a seguir mejorando y a trabajar juntos para construir un futuro más sostenible para todos.

Agradecemos su continuo apoyo y confianza en Farmared-Logired.

Atentamente,



**Cr. Nicolás Kiriakidis**  
Gerente General

# Les damos la bienvenida a nuestro Reporte de Sostenibilidad

Nuestro segundo Reporte de Sostenibilidad conforme con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) es el fruto de un trabajo articulado y exhaustivo de distintas divisiones de nuestro equipo, lideradas por la IQ Teresa Echevarria y el apoyo de Nicolas Kiriakidis, Santiago Liucci y Nohelia Correa. El trabajo de recopilación y sistematización de información, y la consiguiente redacción del reporte, se desarrolló entre el segundo semestre de 2023 y el primer semestre de 2024.

En cuanto a la organización de este reporte:

El **Capítulo I: Somos Farmared-Logired** contiene elementos rectores y fundacionales de nuestra empresa, como nuestra historia, nuestra visión, misión, filosofía de trabajo y compromisos y políticas. En este capítulo también detallamos nuestras actividades y la conformación de nuestro equipo.

El **Capítulo II: Acerca del reporte** contiene información acerca de la elaboración de este reporte. Detallamos en particular el proceso de definición de los temas materiales para nuestra empresa.

El tercer, cuarto y quinto capítulo (**III: Sostenibilidad ambiental; IV: Desempeño económico; V: Impacto social**) contienen los indicadores ambientales, económicos y sociales que reportamos, en función de los temas definidos como materiales para nuestra empresa y conforme con los estándares GRI.

# Somos Farmared - Logired

# 01





Utilice la  
senda  
peatonal

Centro Logístico Julio Gallandini

**FARMARED**  
Logística Farmacéutica

**LOGIRED**  
Operador logístico

ATENCIÓN  
AL PASAJERO

# Nuestra Historia

PLATERAN S.A. nace en el año 1997 a raíz de fusiones a nivel internacional de laboratorios farmacéuticos y su consiguiente reordenamiento estratégico. En sus comienzos, la empresa brinda servicios logísticos exclusivamente en el área farmacéutica. Muy pronto, el *know how* de los servicios brindados en este sector se consideran un valor agregado susceptible de ser volcado en otros rubros. A partir del año 2001, en un proceso de diversificación, PLATERAN S.A. extiende su operativa logística a productos de consumo. Es así que la primera marca de la empresa, FARMARED, evoluciona integrando también la marca LOGIRED, ampliando de esta manera el espectro de mercados atendidos.

En paralelo, la empresa desarrolla el modelo de negocio de su División Ambiental, a través de la cual se realizan procesos de logística inversa y gestión integral de residuos. Estos procesos incluyen además de tareas de clasificación y acondicionamiento de los residuos, el transporte especializado y habilitado, así como elaboración de planes de gestión y declaraciones juradas ante los organismos de contralor y la realización de consultorías para la implementación de los planes. En particular, la empresa impulsa y gestiona desde el año 2007 el Plan de Eliminación Segura de Envases de Medicamentos (PLESEM) que implementan los laboratorios farmacéuticos afiliados a la Asociación de Laboratorios Nacionales del Uruguay (ALN) y a la Cámara de Especialidades Farmacéuticas del Uruguay (CEFA).



Ilustración 0. Centro Logístico Julio Galbarini

El desarrollo de la actividad llevó a que la empresa impulse una mejora en la infraestructura. Se decide entonces construir un Centro Logístico a medida, con el fin de adaptar las instalaciones a las crecientes demandas del mercado. Es así que en el año 2013 inicia las operaciones el Centro Logístico Julio Galbarini. Ubicado estratégicamente en el corredor logístico de la Zona Metropolitana, este centro cuenta con 19.000 m<sup>2</sup> y dispone de instalaciones de última generación para la logística farmacéutica y de consumo. A fines de 2022 se autorizó la construcción de 3.000 m<sup>2</sup> más destinados a aumentar el área de logística, por lo que la empresa continúa su expansión.

En línea con estas mejoras edilicias, en el año 2014 la División Ambiental se reubica en una planta de más de 2.000 m<sup>2</sup> en la zona de Camino Carrasco, dedicada especialmente a la clasificación y valorización de residuos.



Ilustración 1. División Ambiental de Farmared-Logired



Ilustración 2. Robot en Local 02

# Nuestra actividad

Nuestra empresa brinda servicios logísticos y ambientales. Los servicios que ofrecemos se desglosan en tres grupos de actividades y sus respectivas marcas asociadas.

- **FARMARED.** Logística para la industria farmacéutica, con más de 25 años en el mercado.
- **LOGIRED.** Operador logístico que atiende diversos mercados: industria veterinaria, agroquímica, química, de dispositivos terapéuticos, alimenticia, electrónica, de consumo masivo, indumentaria deportiva y cosmética.
- **División Ambiental.** Servicios de gestión integral de residuos y logística inversa.

En el **rubro logístico**, tanto para la industria farmacéutica como para las demás, nos dedicamos al servicio de almacenamiento y distribución de productos. Adicionalmente brindamos servicios de logística inversa para productos que por algún motivo deben ser retirados del mercado.

En los últimos años agregamos un servicio de distribución de última milla con el fin de resolver la logística y distribución de compras realizadas por usuarios de sitios de E-Commerce y que deben llegar o a comercios (B2B) o a clientes en su domicilio (B2C). El servicio cuenta además con control satelital de la flota y seguro incluido.

**De forma simplificada, las etapas del proceso logístico que realizamos consisten en:**

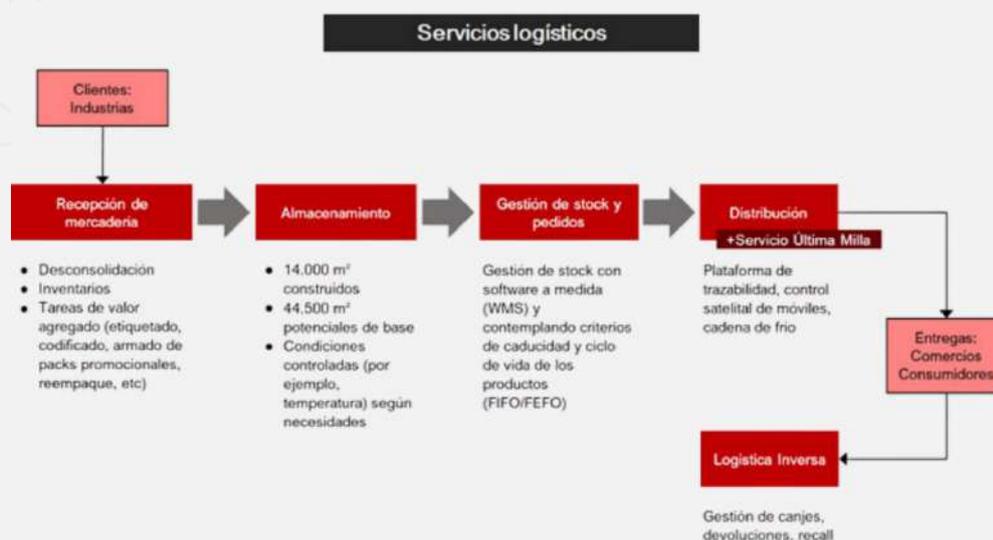
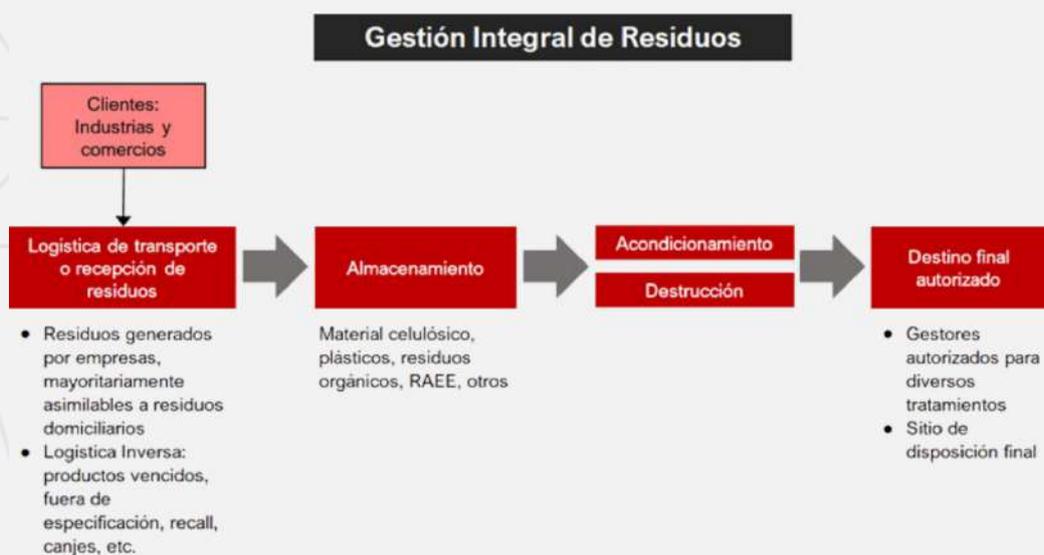


Ilustración 3. Proceso simplificado de los servicios logísticos

Con lo que respecta a la **División Ambiental**, contamos con una planta dedicada a recibir residuos generados mayoritariamente en empresas. Nuestras posibilidades se adaptan a las necesidades de cada cliente. Contamos con el servicio de clasificación, realizando el acondicionamiento correspondiente previo al envío al destino final más adecuado. Priorizamos el reciclaje y otras alternativas de valorización buscando evitar el envío de residuos a rellenos sanitarios.

Además, brindamos servicios de logística inversa y destrucción de mercadería, para productos vencidos o fuera de especificación. Gestionamos la destrucción de diversos productos (medicamentos y afines –uso humano y veterinario– consumo, alimentos, material de empaque, material promocional, indumentaria y calzado, documentos, residuos de cadena de frío) en el marco de procesos trazables.

**Las etapas de los procesos de la División Ambiental pueden resumirse de forma simplificada en el siguiente diagrama.**



*Ilustración 4. Proceso simplificado de los servicios ambientales*

Para estas operaciones contamos con las habilitaciones nacionales y departamentales correspondientes y trabajamos únicamente con gestores habilitados por el Ministerio de Ambiente. Asesoramos también a nuestros clientes en la realización de los planes de gestión de residuos, así como en la elaboración de las declaraciones juradas ante los organismos de contralor y brindamos servicios de consultoría para que puedan implementarlos correctamente. Por otra parte, ofrecemos transportes habilitados para cumplir con los requisitos que se plantean en la reglamentación nacional y departamental.

Desde la División Ambiental, trabajamos prioritariamente con clientes localizados en los departamentos de Montevideo y Canelones.

# Farmared-Logired en 2023



**219**

empresas clientes



**177**

colaboradores (incluye personal tercerizado)



**23.000**

m<sup>2</sup> (Centro Logístico Julio Galbarini + División Ambiental)



**86%**

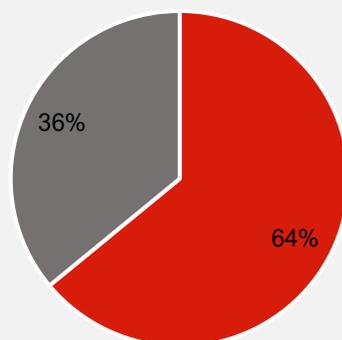
de la facturación del año proviene de servicios logísticos\*

**\*El restante 14% corresponde a la División Ambiental.**

Ilustración 5. Farmared-Logired en 2023.

## Sobre la facturación de servicios logísticos

64% proviene de la facturación de servicios logísticos proviene productos de consumo. El restante 36% proviene del rubro farmacéuticos.



■ Productos de consumo ■ Farmacéuticos

Gráfico 1. Facturación de servicios logístico

# Hitos del 2023



En enero, **Farmared-Logired participó en "La Mesa Verde" de En Perspectiva.** Allí se destacó el servicio de Gestión Integral de Residuos y el Plan de Eliminación Segura de Envases de Medicamentos (PLESEM), subrayando la importancia de reciclar y eliminar correctamente los envases de medicamentos para evitar contaminación.



En marzo, **Farmared-Logired presentó a varias mujeres destacadas de su equipo en conmemoración del Mes de la Mujer.** La iniciativa mostró las historias y logros de mujeres en diferentes roles, como la Responsable de Calidad, Jefa de Operaciones, Coordinadora de Distribución, entre otras, resaltando su crecimiento profesional y contribución significativa a la empresa.



En el marco del Mes de la Mujer Empresaria, **Alicia Galbarini, directora de Farmared-Logired, fue destacada en un artículo para El Observador.** Durante la entrevista, Galbarini habló sobre los inicios de Farmared-Logired hace 26 años, su estilo de liderazgo y los valores que la guían. Subrayó la importancia del empoderamiento femenino y su objetivo de agregar valor a la sociedad.



El 2 de diciembre, **Farmared-Logired participó en la inauguración de la primera fase del Parque Público "Don Miguel Jaureguiberry" en el balneario Jaureguiberry.** El evento incluyó la habilitación de áreas recreativas y deportivas, un anfiteatro y un sendero de flora nativa. PLESEM contribuyó proporcionando información sobre la eliminación segura de envases de medicamentos y apoyó a la comunidad local con buzoneras ecofarma.

Ilustración 6. Hitos del 2023

# Compromisos y Políticas

En esta sección se detallan los compromisos y políticas que adopta nuestra empresa y que forman parte de nuestra cultura de trabajo. Además, se explicita el vínculo entre estos compromisos y el enfoque de sostenibilidad que acompaña el desarrollo de nuestra empresa.

## Misión

Prestar servicios logísticos integrales, de valor agregado y ambientales, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes, buscando el éxito en la cadena de valor; cumpliendo estrictamente con los requisitos legales, contribuyendo al desarrollo de sus colaboradores, en el marco de un compromiso con el desarrollo de la sociedad y el cuidado del medio ambiente.

## Visión

Ser una empresa especializada en servicios logísticos y ambientales, referente en el mercado por el reconocimiento y la satisfacción de sus clientes, resultado de la prestación de servicios de alto nivel de calidad, con procesos innovadores, eficientes y transparentes, a cargo de personal fuertemente comprometido, capacitado y motivado en la mejora continua de los mismos.

# Valores

Nuestros valores definen nuestro compromiso con el personal, clientes, proveedores, el medio ambiente y la sociedad en general.

- **Personas:** Aseguramos igualdad de oportunidades de desarrollo a nuestro personal, sobre la base del mérito y de sus aportes profesionales.
- **Trabajo en equipo:** Fomentamos la participación para lograr un objetivo común, compartiendo información y conocimientos.
- **Conducta Ética:** Respetamos las leyes nacionales y departamentales, así como las normas y requerimientos de nuestros clientes. Nuestro actuar se basa en transparencia, profesionalismo y compromiso con la palabra empeñada.
- **Orientación al Cliente:** Centramos nuestro esfuerzo en la satisfacción del cliente, aportando soluciones competitivas y de calidad.
- **Innovación:** Promovemos la mejora continua y la innovación para alcanzar los máximos estándares de calidad con criterios de rentabilidad.
- **Orientación a Resultados:** Trabajamos para la concreción de los objetivos de nuestro proyecto empresarial y de la rentabilidad de nuestros clientes, tratando de superar sus expectativas.
- **Comunidad y Medio Ambiente:** Estamos comprometidos social, ambiental y culturalmente con la comunidad. Adaptamos nuestras estrategias empresariales a la preservación del Medio ambiente.

# Política de Gestión

La Dirección de PLATERAN S.A. ha establecido los siguientes lineamientos de gestión:

- Contribuir al éxito sostenido de cada Cliente, garantizando la continuidad del negocio, anticipando y adaptándonos a los nuevos desafíos que plantean las partes interesadas.
- Realizar un ejercicio profesional, ético y responsable de la actividad que desarrollamos.
- Contribuir al desarrollo personal de cada uno de nuestros colaboradores.
- Promover la cultura de trabajo de la innovación, la mejora continua, la prevención de la contaminación, la seguridad en el trabajo, la responsabilidad social y la seguridad de la información.
- Cumplir con todos los requisitos legales y los requerimientos de los clientes, aplicables a los servicios brindados.
- Promover el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional a través del perfeccionamiento de nuestras actividades; proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, contemplando la consulta y participación de nuestros colaboradores, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos presentes en ellas, con el fin de proporcionar ambiente y condiciones de trabajo que prevengan las lesiones y el deterioro de la salud.
- Alcanzar los objetivos propuestos, mediante una efectiva comunicación con las partes interesadas, con personal capacitado, involucrado y motivado; consciente del impacto significativo de sus actividades sobre el éxito de cada cliente, la sociedad y el cuidado del Medio Ambiente.



**Dra. Q.F. Alicia Galbarini**  
Directora

# Filosofía de Trabajo

- En todo este proceso de crecimiento y desarrollo de la empresa, la Dirección ha orientado la cultura organizacional hacia una filosofía de Calidad Total, estableciendo lineamientos hacia la concreción de objetivos y metas que han permitido a PLATERAN S.A. ser reconocida por clientes, proveedores y terceras partes por la calidad y profesionalismo de los servicios prestados.
- Con la premisa de satisfacer las diversas expectativas de nuestros clientes se han desarrollado servicios a medida en forma modular. Para ello, la empresa cuenta con instalaciones debidamente equipadas y tecnologías desarrolladas que aseguran la calidad del servicio en cada etapa. La Gerencia Técnica e I + D (Investigación y Desarrollo) trabajan en el desarrollo y en la mejora continua del software propio para la gestión integral de la mercadería de los clientes que permite la consulta en tiempo real de los ingresos de mercadería, stock, situación de los pedidos a través de nuestra Web (preparación, control, carga y entrega al cliente final), así como también la gestión de las no conformidades.
- Cabe destacar que el Sistema de Gestión implementado tiene integradas las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y GMP (Good Manufacturing Practices, Buenas prácticas de manufactura de la industria farmacéutica). La buena sinergia entre éstas genera oportunidades de mejora continua de los procesos y potencia su cabal cumplimiento.
- Esto se convierte en una importante ventaja competitiva frente a otros operadores logísticos, ya que PLATERAN S.A. maneja el mismo lenguaje y códigos, así como la misma filosofía de calidad que sus clientes farmacéuticos y extra-farmacéuticos, quienes se ven favorecidos por dicha transferencia.

# Certificaciones

El Sistema de Gestión implementado tiene integradas y está certificado con las siguientes normas:

- ISO 9001:2015 - Gestión de la calidad
- ISO 14001:2015 – Gestión ambiental
- ISO 45001:2018 – Salud y seguridad en el trabajo
- GMP - Good Manufacturing Practices, Buenas prácticas de manufactura de la industria farmacéutica. Se está actualmente en proceso de renovación de esta certificación otorgada por el Ministerio de Salud Pública.

# Alineados con el Desarrollo Sostenible

Nuestros compromisos y políticas, expresados tanto en la misión, visión, valores, política de gestión y filosofía de trabajo o a través de nuestro sistema de gestión integrado, están orientados a cumplir con una estrategia de desarrollo sostenible, en la medida en que reconocen la estrecha vinculación entre el desarrollo de la empresa, el cuidado del ambiente y el impacto social positivo.

Uno de los pilares de nuestra **Política de gestión** es la prevención de la contaminación ambiental, lo que se ve reflejado en nuestras acciones que se enfocan en reducir las emisiones, gestionar adecuadamente nuestros residuos y aportar a través de nuestra División Ambiental diferentes propuestas de servicios de gestión integral que apoyan particularmente a las empresas de nuestra zona de influencia.

Uno de los valores de la empresa son las **Personas**, y es en esa línea que procuramos asegurar la igualdad de oportunidades de desarrollo a nuestro equipo, sobre la base del mérito y de los aportes profesionales de cada colaborador/a, sin ningún tipo de distinción. Los compromisos y políticas de la empresa prestan especial atención a los colaboradores, los clientes y la comunidad.

Además, como parte de esta Política y centrados en el bienestar de nuestros colaboradores, nos enfocamos en brindar condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos en nuestras actividades, para lo cual contamos con un importante apoyo técnico.

# Nuestra empresa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** son un marco de referencia para Farmared-Logired.

Se trata de un conjunto de 17 objetivos definidos por los estados miembro de Naciones Unidas en el año 2015 con el fin de alinear las acciones a nivel internacional para asegurar el desarrollo sostenible a largo plazo. Plantean metas a alcanzar para el 2030, para lo cual es necesario el compromiso no solo de los gobiernos sino también del sector privado, la sociedad civil y la población en general.

Como empresa del sector privado, presente tanto en el mercado de los servicios logísticos como en el de los servicios ambientales en Uruguay, entendemos que tenemos un rol que cumplir en el esfuerzo conjunto para el cumplimiento de los ODS.



Ilustración 7. Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el proceso de elaboración de este informe, se hizo un análisis para identificar ODS en los cuales la empresa tiene un mayor impacto. Se ha identificado el **ODS 9** (Industria, Innovación e Infraestructura) y el **ODS 12** (Producción y Consumo responsables) como los principales objetivos en los que estamos generando valor y que se relacionan con el quehacer cotidiano de nuestra empresa. En un segundo nivel, identificamos que tanto el **ODS 5** (Igualdad de género) como el **ODS 13** (Acción por el clima) incluyen temáticas que están incluidas en el centro de nuestras preocupaciones actuales sobre el modelo de empresa que queremos ser.

# Nuestra propuesta de valor

## 5 IGUALDAD DE GÉNERO



Apostamos a la igualdad de género en nuestros equipos.

Promovemos el posicionamiento de mujeres en cargos de liderazgo.

## 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS



Despliegue de infraestructuras para servicios logísticos que apoyan el desarrollo de empresas nacionales y multinacionales.

Incorporación de tecnología e innovación para garantizar trazabilidad total en la gestión de los productos.

## 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Servicios ambientales orientados a maximizar la reutilización, el reciclaje, el compostaje y otras formas de valorización de residuos.

Alineados con el objetivo de cero disposición final y la promoción de economías circulares.

Socios estratégicos del Banco de Alimentos del Uruguay.

Operadores del Plan de Eliminación Segura de Envases de Medicamentos (PLESEM).

## 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Medición y seguimiento de la huella de carbono de nuestras actividades.

Estrategia de disminución de la huella de carbono de las actividades de distribución (en proceso).

*Ilustración 8. Alineamiento de las actividades de Farmared-Logired con los ODS*

# Organigrama del Grupo

A continuación, se presenta el organigrama de la empresa.

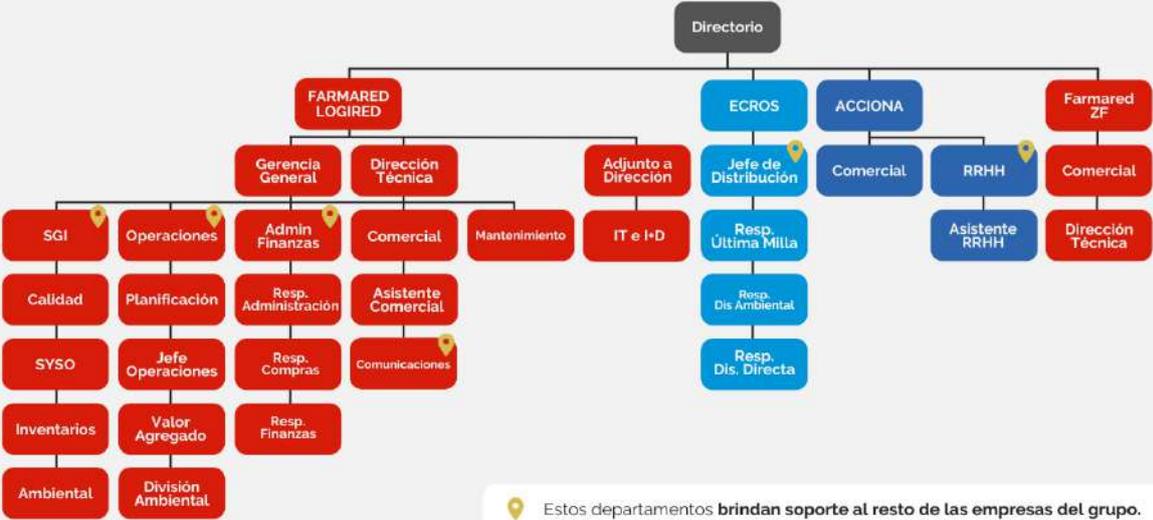


Ilustración 9. Organigrama de Farmared-Logired

# Nuestro equipo

A diciembre de 2023, nuestro equipo está conformado por 86 empleados y empleadas fijas que trabajan a tiempo completo, más 85 empleados y empleadas tercerizadas a través de la consultora Acciona.

Contemplando estas dos modalidades de contratación, 171 personas trabajan para la empresa, de las cuales el 49% son mujeres y 51% son hombres (Gráfico 2).

	Hombres	Mujeres	Total
Empleados y empleadas	58	28	86
Personal tercerizado	29	45	85

Tabla 1. Personal empleado por la empresa (Planilla BPS) y tercerizado. Diciembre 2023.

Indicadores de género del personal  
Diciembre 2023

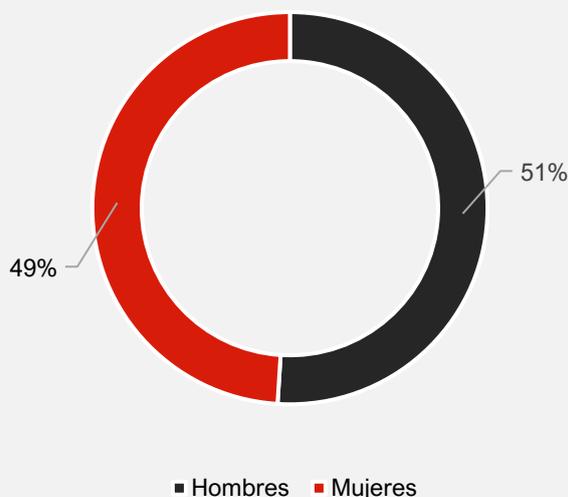


Gráfico 2. Indicadores de género del personal en diciembre de 2023. Se incluyen empleados y empleadas contratadas por la empresa y personal tercerizado.

Cabe destacar que, a pesar de la pandemia vinculada al COVID-19, el personal contratado por la empresa se ha mantenido relativamente estable en los últimos años (Gráfico 3).

El personal tercerizado es variable en la medida en que se convoca de acuerdo a la evolución de la actividad de la empresa. En el **Capítulo V: Impacto social** desarrollamos indicadores específicos acerca de nuestro personal contratado.

Número total de empleados y empleadas  
2019-2023

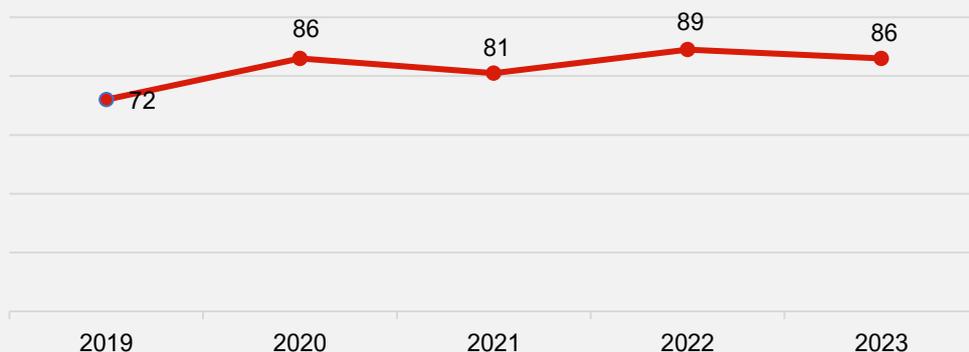


Gráfico 3. Número total de empleados y empleadas al cierre de año, entre 2019 y 2023.

Fuente: Planilla BPS.

## Composición del Directorio

En la tabla a continuación se presentan los indicadores de género del Directorio de la empresa, compuesto por la Dirección, la Dirección adjunta, la Gerencia General y las cuatro Gerencias (Comercial y Marketing, Sistema de Gestión Integrado, Planificación y Operaciones, Administración y Finanzas). Cabe destacar que la Dirección Técnica es externa a la empresa, por ende, no se considera que forme parte de la Dirección.

Composición de género del Directorio de la empresa	
Mujeres	Hombres
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directora</li> <li>• Gerente de Administración y Finanzas</li> <li>• Gerente de Sistema de Gestión Integrado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adjunto de Dirección</li> <li>• Gerente General</li> <li>• Gerente de Planificación y Operaciones</li> <li>• Gerente de Recursos Humanos</li> </ul>

Tabla 2. Composición de género del Directorio de la empresa

# Ámbitos de gobernanza del Directorio

Contamos con distintos ámbitos en los cuales los miembros del Directorio se reúnen para reportar información a la Dirección y participar de la toma de decisiones.

Estos ámbitos son:

- **Las reuniones de Directorio**, con frecuencia mensual. Participan todas las Gerencias de la empresa.
- **Comité de crisis**. En este ámbito, integrado por las Gerencias y la Dirección, se definen acciones a tomar en situaciones que plantean un desafío particular y excepcional. Por ejemplo, entre 2020 y 2022, es en este ámbito que se definieron medidas a tomar ante la evolución de la pandemia causada por el COVID-19. Este Comité puede integrar a otras divisiones de la empresa según la situación a analizar.
- **Comité de innovación**. Está integrado por la Dirección, la Gerencia de Sistema de Gestión Integrado y la Jefatura de IT.
- **Comité de Seguridad y Salud Ocupacional**. Está integrado por las Gerencias, la Jefatura de Recursos Humanos, un Técnico Prevencionista y un Médico Laboral que son contratados por sus servicios.

# Grupos de interés

Se entiende como **grupo de interés** a aquellas personas o conjunto de personas que se ven afectadas, podrían verse afectadas o se perciben como afectadas por las actividades de la empresa.

Identificar estos grupos de personas, así como conocer sus necesidades y expectativas, constituye un aspecto importante de la gestión de la sostenibilidad de la empresa. En la siguiente ilustración identificamos a nuestros principales grupos de interés.

Autoridades nacionales y departamentales		Agentes de financiación	
Proveedores críticos	Clientes	Comunidad Local	
Empresas que actúan dentro del predio	Competidores	Sociedad en su conjunto	
Personal y sindicato	Socios estratégicos	Medios de comunicación	

Ilustración 10. Identificación de grupos de interés de Farmared-Logired

Tanto los **proveedores** como las **empresas que actúan en el predio** y el **personal** de la empresa son aquellos grupos de interés que hacen que la empresa funcione día a día.

Algunos de nuestros **proveedores críticos** son las empresas Veolia, de tratamiento de residuos, Ecros, de servicios de transporte, y Acciona, de contratación de personal eventual. Otros proveedores críticos son los proveedores de servicios de internet (Antel y Movistar) y las empresas que brindan acondicionamiento térmico de depósitos y cámaras de frío para mantener las condiciones de almacenamiento especiales de los medicamentos que gestionamos (Vanelli y Reyes).

Los **clientes** son las empresas que confían en nuestros servicios y a quienes debemos garantizar la mayor confiabilidad mediante la profesionalidad y trazabilidad de todas nuestras operaciones. Es para cumplir con las metas de nuestros clientes que nos fijamos.

Las empresas que están en el mercado de los servicios logísticos y ambientales son nuestros **competidores**.

Dentro del grupo de **socios estratégicos** se encuentran determinadas las organizaciones con las cuales colaboramos en el marco de distintas iniciativas. Estas organizaciones son:

 <p>BANCO DE <b>ALIMENTOS</b> URUGUAY</p>	<p><b>Banco de Alimentos del Uruguay</b> es una organización sin fines de lucro que tiene por misión atender las necesidades alimenticias de la población más vulnerable del Uruguay mediante la distribución de alimentos de empresas donantes a una red de 150 Instituciones Sociales, llegando a impactar en más de 40.00 personas de forma directa.</p>
	<p><b>Repapel</b> es una organización civil que propone sistemas de gestión de materiales reciclables (papel y plástico PET) a empresas, organizaciones y centros educativos. Los materiales recuperados se envían a reciclaje para la producción de útiles de papel reciclado (blocks, cuadernos, resmas, rollos de papel sanitario, cartulinas, etc.) que se entregan a centros educativos en todo el país.</p>
	<p><b>Eme Plásticos</b> es un emprendimiento que se dedica a valorizar plásticos de un solo uso para crear productos portantes de uso diario. A la hora de elegir los regalos empresariales, desde Farmared-Logired optamos por aliarnos con este emprendimiento, haciendo uso de los residuos que se gestionan en nuestra empresa.</p>

Tabla 3. Socios estratégicos de Farmared-Logired

Por otro lado, la **comunidad local** engloba a las personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que podrían verse afectadas por las actividades de nuestra empresa. La **sociedad en su conjunto**, de forma más amplia, también es un grupo de interés a tener en cuenta ya que, en mayor o menor medida, se compone de personas o grupos de personas que pueden potencialmente verse afectados por las actividades de la empresa, sin necesidad de estar establecidos en sus cercanías.

Dentro del sector público, las **autoridades nacionales y departamentales**, son actores determinantes en la medida en que enmarcan y regulan nuestra actividad. A la vez, se pueden generar oportunidades de negocio a partir de los avances normativos y regulatorios. En el territorio, las autoridades municipales, es decir el tercer nivel de gobierno, es un aliado fundamental en varias de nuestras iniciativas de apoyo a la comunidad local.

Los **agentes de financiación**, por otro lado, son nuestros aliados en materia del desarrollo de la empresa, a la hora de emprender proyectos que requieren financiamiento.

# Comunicación con grupos de interés

La comunicación es una herramienta clave para informar acerca de nuestras actividades y mantener un diálogo fluido con nuestros grupos de interés, en particular con nuestro personal, la comunidad y la sociedad en su conjunto. Desde enero de 2020 contamos con un Departamento de Comunicaciones que se encarga de brindar información dentro y fuera de la empresa.

Los canales que utilizamos para comunicar con nuestros **colaboradores**:

- **Comunicación vía correo electrónico a través del correo institucional.** Llega a aquellos colaboradores que tienen correo electrónico de la empresa (administración, jefes de locales, coordinadores). Por esta vía se difunden noticias de la empresa y se comparte información de interés general.
- **Comunicación vía WhatsApp** a los teléfonos personales de todos los colaboradores que acepten esta vía de contacto. Por esta vía se comunican avisos relevantes para el personal, invitaciones a participar de actividades de integración y puntualmente información de interés general. Se busca hacer un uso adecuado de esta vía de comunicación, por lo que se usa en horario de oficina y solamente para comunicaciones que puedan interesar al personal. En el año 2023 se enviaron 33 comunicaciones al personal por esta vía.
- **Cartelería en el comedor del Centro Logístico.** Contamos con carteles de acrílico en las mesas del comedor y de las oficinas que usamos para llevar adelante distintas campañas de comunicación. Se utiliza esta vía adicionalmente para invitar al personal a participar de actividades de integración: talleres de reciclaje, concursos creativos, encuentros con colaboradores e hijos/as.

## En 2023, se realizaron las siguientes campañas internas:

Comunicaciones internas realizadas en 2022		
Comunicación	Fecha	Vía
Prevención ante Ola de Calor	12/01/2023	Correo, WhatsApp
Entrega de mochilas a colaboradores con hijos en edad escolar	01/03/2023	Correo, WhatsApp
No ingresar Mercadería Vans	08/03/2023	Correo, WhatsApp
Día de la Mujer: Por un mundo digital inclusivo	08/03/2023	Correo, WhatsApp
Día de la Concientización de la Salud Cardiovascular de la Mujer	09/03/2023	Correo, WhatsApp
No tirar colillas de cigarrillo	23/03/2023	Correo, WhatsApp
Invitamos a los hijos de colaboradores a darle color a las Pascuas	04/04/2023	Correo, WhatsApp
Lanzamos la 'Campaña Abrigo'	24/04/2023	Correo, WhatsApp
Día Nacional de la Resucitación Cardíaca	11/05/2023	Correo, WhatsApp
Completar Historia Médica-Laboral de SEMM	19/05/2023	Correo, WhatsApp
Aviso de nacimiento de Bautista	25/05/2023	Correo, WhatsApp
Oferta Laboral – Buscamos Diseñador	22/06/2023	Correo, WhatsApp
Recomendaciones ante ola de frío	26/06/2023	Correo, WhatsApp
Lanzamos la 'Campaña Circular de la Alegría'	25/07/2023	Correo, WhatsApp
Taller teórico-práctico Lactancia Materna de SEMM	03/08/2023	Correo, WhatsApp
Invitamos a nuestros colaboradores y sus niños a celebrar el Día de la Niñez	11/08/2023	Correo, WhatsApp
Nuevos dispensadores de agua	31/08/2023	Correo, WhatsApp,
Taller 'No Hay Excusas'	02/11/2023	Correo, WhatsApp
Los invitamos a participar de la decoración del árbol de Navidad	09/12/2022	Correo, WhatsApp

Tabla 4. Comunicaciones internas realizadas en 2023

- Los colaboradores tienen a su disposición un **buzón web** donde pueden realizar denuncias y reclamos de forma anónima.
- Con frecuencia bianual se realizan **encuestas anónimas de clima laboral** que constan de dos partes: una sobre gestión edilicia y aspectos relativos a la seguridad y otra sobre las condiciones laborales y el relacionamiento con jerarcas.



Ilustración 11. Ejemplos de comunicaciones dirigidas a nuestros colaboradores en 2023

Con nuestros **clientes** nos comunicamos principalmente vía correo electrónico. Más allá de las comunicaciones propias de la actividad comercial (presupuestos, coordinaciones logísticas, etc.), por esta vía se comunican cambios en el organigrama, avisos relevantes para la operativa (feriados nacionales, por ejemplo) y puntualmente noticias de interés general sobre la empresa. Además, desde finales de 2022 contamos con un número de WhatsApp para las consultas relativas al servicio de Última Milla y a los servicios de la División Ambiental.

En el caso de **Ministerios, Intendencias y entes reguladores**, la comunicación se realiza directamente desde el Área Técnica a los departamentos correspondientes, vía correo electrónico. Buscamos tener reuniones periódicas con las autoridades nacionales y

departamentales, para realizar una puesta a punto de nuestras actividades y estar al tanto de las novedades en materia de normativas y políticas que pueden incidir en nuestro trabajo.

Contamos con canales de comunicación que tienen por objetivo brindar información comprensible y accesible a todos nuestros grupos de interés, en particular a nuestros clientes, a la comunidad local y a la sociedad en su conjunto.

- En nuestra **página web**, a través de nuestra sección “Noticias” comunicamos las novedades de la empresa que tienen un impacto en la comunidad local. Además, informamos acerca de nuestras acciones en materia de responsabilidad social (actividades de apoyo, donaciones, etc.) y de nuestra participación en congresos y encuentros. Por último, celebramos las fechas que se vinculan con temas sobre los cuales queremos generar consciencia, como por ejemplo el Día Internacional de Concienciación sobre la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos (29 de setiembre) o el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (28 de abril).
  
- Estamos presentes en Google Maps:
  - **Centro Logístico Julio Galbarini**
  - **División Ambiental de Farmared-Logired**

- Procuramos tener una presencia activa en redes sociales:
  - **LinkedIn y Twitter** de Farmared-Logired
    - Replicamos las noticias de nuestra página web, así como contenido específico de algunas unidades de negocios (División Ambiental y Última Milla).
  - **Instagram de División Ambiental**
    - Compartimos contenido específico de la unidad de negocios; realizamos curaduría de contenido para nuestro target digital y difundimos información de interés general sobre clasificación de residuos y consejos para el hogar. También brindamos información sobre nuestros socios estratégicos como Repapel y EME Plásticas.
  - **Instagram de Última Milla**
    - Compartimos contenido específico de la unidad de negocios y realizamos contenido temático alrededor de nuestros servicios y factores diferenciales. (Por ejemplo, menciones a nuestra flota propia de móviles eléctricos; dobles servicio BackOffice, entre otros).

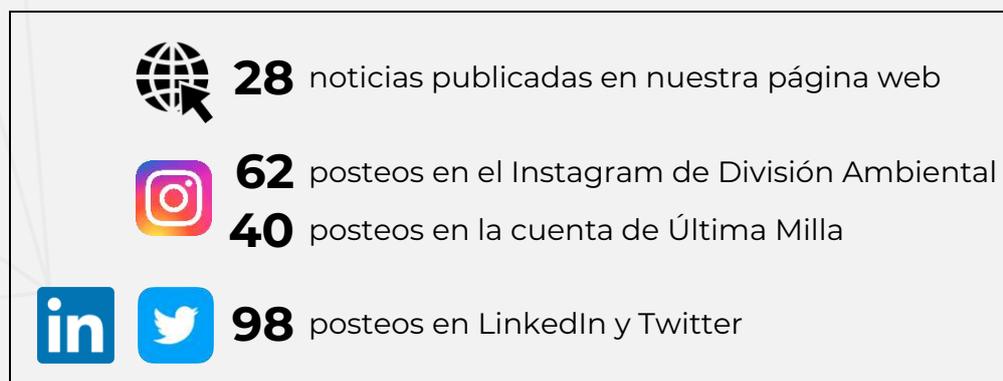


Ilustración 12. Presencia web y redes sociales en 2023

Respondemos consultas y atendemos reclamos que recibimos de vecinos de alguno de nuestros predios como de la población en general mediante Twitter y Google Maps. Nuestro mecanismo de atención consiste en evaluar y atender la consulta o reclamo y posteriormente realizar una devolución a quien la realizó. Contamos además con un formulario de contacto en nuestra web para poder canalizar las inquietudes o quejas de nuestros grupos de interés; además, recibimos currículums

# Acerca del **Reporte**

# 02





# Antecedentes en materia de reporte de sostenibilidad

Los reportes de sostenibilidad permiten a una organización poner a disposición de sus grupos de interés información integrada sobre sus impactos más significativos en la economía, el ambiente y la sociedad. Se observa a nivel internacional y nacional un crecimiento sostenido en materia de reportes de sostenibilidad. Esta tendencia se debe a que, por un lado, los grupos de interés esperan mayor transparencia relacionada tanto a la información financiera como a la no financiera de una empresa para orientar la toma de decisiones y entender su creación de valor a largo plazo. Por otro lado, existe un reconocimiento creciente de que las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza impactan a mediano y largo plazo en el desempeño financiero de una empresa e inciden en su capacidad de resiliencia en un mundo cambiante y dinámico que presenta desafíos globales.

Desde Farmared-Logired quisimos sumarnos a esta iniciativa y emprendimos en 2021 el camino de los reportes con la publicación de un primer **Informe de Sostenibilidad** conteniendo un análisis de la empresa a la luz de los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Este informe fue el producto del trabajo interdisciplinario y la colaboración entre las distintas áreas de nuestra empresa y procuró ser un análisis exhaustivo y transparente de nuestras actividades. El análisis fue cerrado en el mes de enero de 2021, y comprendió la actividad de la empresa hasta diciembre de 2020, inclusive.

Gracias a este esfuerzo logramos en abril de 2021 el primer **Premio de Sustentabilidad**, entregado por el Programa de Logística Sustentable (PLSU) e impulsado por el Centro de Innovación en Organización Industrial (CINOI) de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Montevideo. Este premio reconoce a aquellas empresas pertenecientes al PLSU que se destacan por la incorporación de prácticas sustentables en distintas áreas de Logística. Para la toma de decisión, se contó con un tribunal formado por personas calificadas y reconocidas en el rubro, que evaluó aspectos sociales, económicos y ambientales.

En 2022 decidimos subir la apuesta elaborando un reporte de sostenibilidad **conforme a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI)**.



Ilustración 13. Antecedentes en materia de reporte de sostenibilidad

**GRI** es una organización internacional creada en 1997 que lidera la elaboración de marcos de referencia para la comunicación de los impactos ambientales, sociales y económicos de las empresas y otras organizaciones, mediante la publicación de guías de estándares que se han ido actualizando desde el año 2000. GRI elabora y pone a disposición indicadores y su metodología de cálculo, además de brindar pautas para guiar el proceso de elaboración de un reporte de sostenibilidad. Si bien no es la única plataforma de reporte, el 73% de las 250 empresas más relevantes del mundo en términos de ingresos usaron en el año 2020 los estándares GRI como marco de referencia en sus reportes de sostenibilidad<sup>1</sup>.

El uso de este tipo de estándar permite ante todo ordenar la gestión de sostenibilidad de una empresa de una forma coherente, estructurada y haciendo uso de un lenguaje común, con datos comparables con las otras empresas que también hacen uso de los estándares GRI como marco de referencia.

<sup>1</sup> KPMG (2020) *Survey of Sustainability Reporting 2020*

# Materialidad

El corazón del proceso de elaboración de un reporte de sostenibilidad conforme a los estándares GRI es la definición de la **materialidad** de la empresa, o sus temas materiales. Se trata de los temas que representan los impactos más significativos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.

El proceso de determinación de la materialidad para este primer Reporte de Sostenibilidad conforme a los estándares GRI constó de diversas etapas y procuró ser ampliamente participativo, con el fin de recoger las visiones de los principales grupos de interés.

En cuanto al alcance definido para identificar los impactos, se han considerado los impactos positivos o negativos, reales o potenciales, a corto o a largo plazo, asociados a todas las operaciones de la empresa (sector logístico y ambiental) e incluyendo las dos ubicaciones en las que opera.

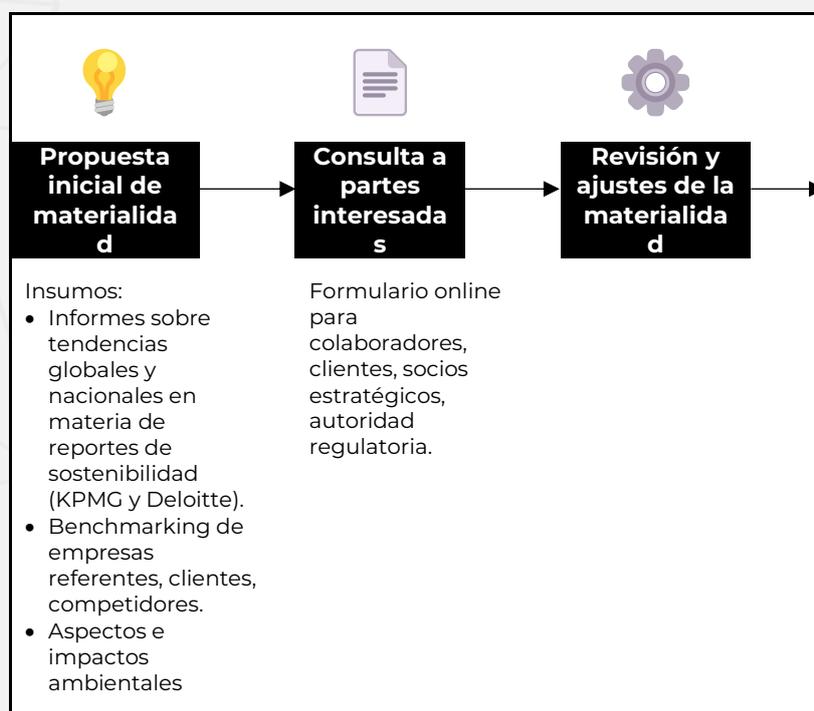


Ilustración 14. Proceso de definición de los temas materiales de la empresa

# Construcción de la propuesta inicial de materialidad

Con el fin de entender el contexto de la empresa, en una primera instancia se relevaron informes sobre tendencias en materia de reporte de sustentabilidad a nivel global (KPMG 2020, *The KPMG Survey of Sustainability Reporting*) y nacional (Deloitte 2018, *Reportes de sostenibilidad: ¿qué están comunicando las empresas en Uruguay?*).

De forma complementaria, se hizo un **benchmarking** de reportes de sustentabilidad de clientes y competidores internacionales y locales. El objetivo fue identificar los temas materiales reportados por diversas empresas del mercado con el fin de relevar aquellos asuntos que pueden influir sustancialmente en las evaluaciones y las decisiones de determinados grupos de interés, por ejemplo, los clientes.

Se relevaron reportes de sustentabilidad de **14 empresas** pertenecientes a diversos sectores y orígenes: industria de alimentos, industria farmacéutica, industria química, industria textil, electrónica, logística y distribución y servicios ambientales.

**Los resultados de este análisis se sistematizan en la tabla que sigue.**

	Dimensiones de la sustentabilidad		
Frecuencia en informes relevados	 Ambiente	 Sociedad	 Economía
Presente en el 100% de los reportes analizados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio climático, emisiones de gases de efecto invernadero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de oportunidades (por ejemplo, brecha salarial)</li> <li>• Salud y seguridad ocupacional (accidentes, capacitación)</li> </ul>	<p><i>No se identifican tendencias tan claras como en las dimensiones ambiental y social.</i></p>
Presente en la amplia mayoría de los reportes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía</li> <li>• Agua y efluentes</li> <li>• Gestión de residuos</li> <li>• Uso de materiales</li> <li>• Uso sostenible de recursos</li> <li>• Ecodiseño</li> <li>• Economía circular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos y relaciones laborales</li> <li>• Impacto en la comunidad local</li> <li>• Planes de capacitación a colaboradores</li> <li>• Abastecimiento y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño económico</li> <li>• Aspectos de transparencia (incluyendo fiscal)</li> <li>• Anticorrupción</li> <li>• Antisoborno</li> <li>• Ética y valores</li> </ul>

		crecimiento sustentable • ciberseguridad	• Políticas respecto a la cadena de suministro (local, precio justo).
<b>Temas presentes con menor nivel de adhesión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biodiversidad</li> <li>• Cumplimiento ambiental</li> <li>• Gestión de la cadena de suministro</li> <li>• Manejo de sustancias que afectan la capa de ozono</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de clima laboral</li> <li>• Derechos Humanos</li> <li>• Desarrollo del talento y de las competencias profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia en el mercado</li> <li>• Inversión en la comunidad local</li> </ul>
<b>Considerados por alguno de los reportes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza de océanos</li> <li>• Agricultura regenerativa</li> <li>• Pérdidas y desperdicios de alimentos</li> <li>• Consumo de aceite</li> <li>• Gastos realizados en remediación ambiental</li> <li>• Ganadería sostenible y libre deforestación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyos a la investigación</li> <li>• Evaluación social de proveedores</li> <li>• Privacidad del cliente</li> <li>• Salud y Seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política salarial</li> <li>• Ética y valores</li> <li>• Impactos económicos indirectos</li> <li>• Intimaciones y multas de organismos de control</li> <li>• Retiros del mercado</li> <li>• Accesibilidad de los productos y servicios</li> <li>• Compromiso político</li> </ul>

Tabla 5. Resultados del benchmarking de reportes de sostenibilidad a nivel global y nacional

Por otro lado, se relevó la **legislación vigente** vinculada a la empresa para identificar qué temas materiales pueden surgir del cumplimiento de las exigencias a las cuales la empresa está sujeta, tanto en la dimensión social como económica y ambiental.

En particular para la definición de la materialidad ambiental, un insumo de importancia fueron los **aspectos e impactos ambientales** identificados y priorizados en el marco de las certificaciones con las que cuenta la empresa, en particular la certificación del Sistema de Gestión mediante la norma ISO 14001:2015. Para priorizar los impactos ambientales más significativos, se consideraron aquellos que representan un mayor riesgo, en función de la severidad, de la probabilidad de ocurrencia y de la probabilidad de detección.

# Consulta a partes interesadas

Con el fin de incorporar la visión de las partes interesadas en la definición de la materialidad, se elaboró un **formulario en línea** con 9 preguntas sobre los principales impactos de la empresa en función de lo ya trabajado en el benchmarking y tomando como referencia los indicadores sugeridos por GRI. El formulario se envió a las principales partes interesadas mapeadas: trabajadores, autoridad regulatoria a nivel nacional y departamental, clientes y socios estratégicos. En total fueron 65 contactos: 39 clientes, 3 socios estratégicos, 17 colaboradores, 5 contactos de gobierno local o nacional y 1 proveedor. Los **resultados** se muestran a continuación.

Los **impactos ambientales** positivos o negativos generados por la empresa están representados por:

## Impactos ambientales positivos o negativos

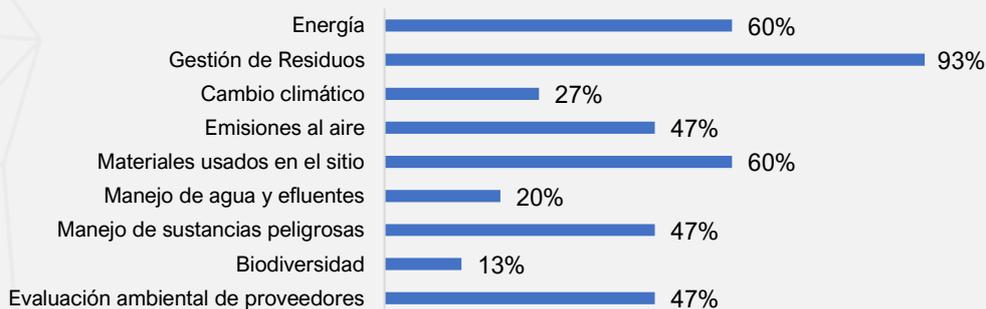


Gráfico 4. Evaluación de impactos ambientales en la consulta a partes interesadas

100%

de los participantes considera que los aspectos relativos a la **energía, emisiones y residuos** son los más representativos

Temas identificados como de menor relevancia:

- Manejo de agua y efluentes
- Biodiversidad

Ilustración 15. Proceso de definición de la materialidad: evaluación de impactos ambientales en la consulta a partes interesadas

Los **impactos sociales** positivos o negativos generados por la empresa están representados por:

### Impactos sociales positivos o negativos

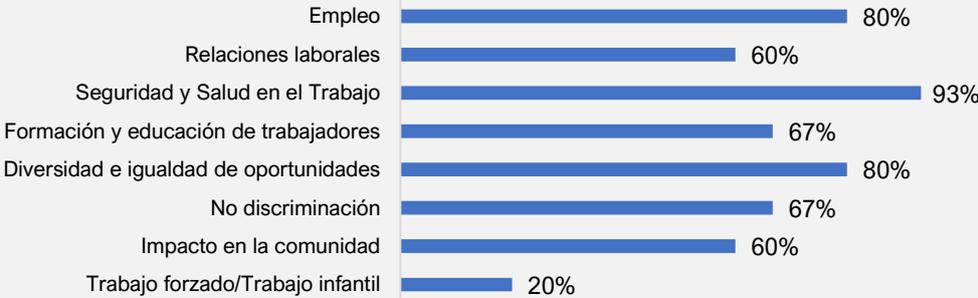


Gráfico 5. Evaluación de impactos sociales en la consulta a partes interesadas

100%

de los participantes considera que los aspectos relativos al **empleo, Seguridad y Salud en el Trabajo, formación y educación, diversidad e igualdad de oportunidades e impacto en la comunidad** son los más representativos

Temas identificados como de menor relevancia:

- Trabajo forzado
- Trabajo infantil

Ilustración 16. Proceso de definición de la materialidad: evaluación de impactos sociales en la consulta a partes interesadas

Los **impactos económicos** positivos o negativos generados por la empresa están representados por:

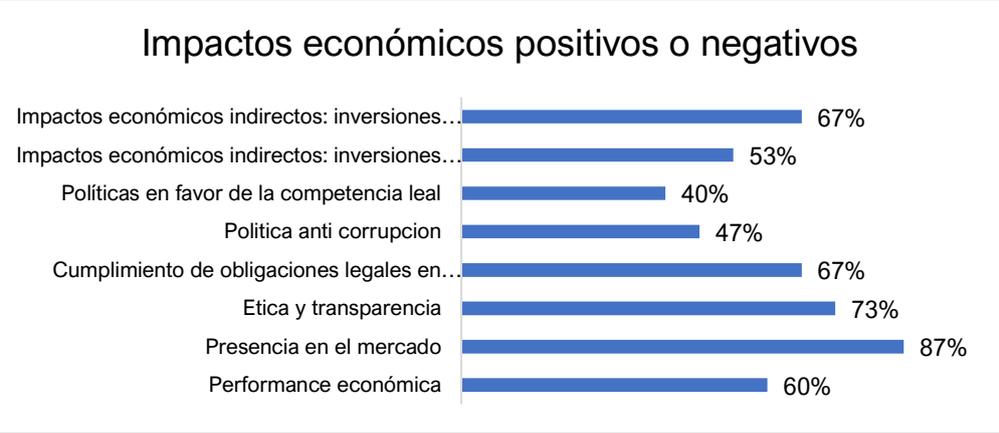


Gráfico 6. Evaluación de impactos sociales en la consulta a partes interesadas

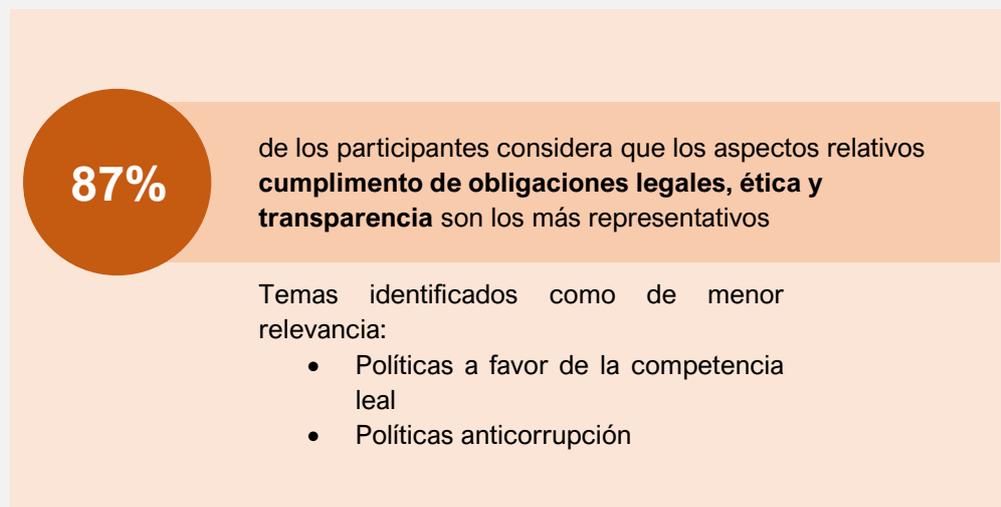


Ilustración 17. Proceso de definición de la materialidad: evaluación de impactos económicos en la consulta a partes interesadas.



Ilustración 17. Indicadores del proceso de definición de la materialidad de la empresa para el Informe 2022

# Matriz de materialidad

La matriz de materialidad es una herramienta que ayuda a visualizar y resumir los hallazgos de las diversas fuentes consultadas para la definición de cuáles son los temas a reportar y priorizar en la gestión.

Se define para este reporte considerar como materiales aquellos temas que tienen **alta relevancia en base al benchmarking realizado** y **alta relevancia estratégica en base a la consulta a partes interesadas**.

A efectos de que sea más fácil la visualización, se presentan por separado los temas ambientales, sociales y económicos.

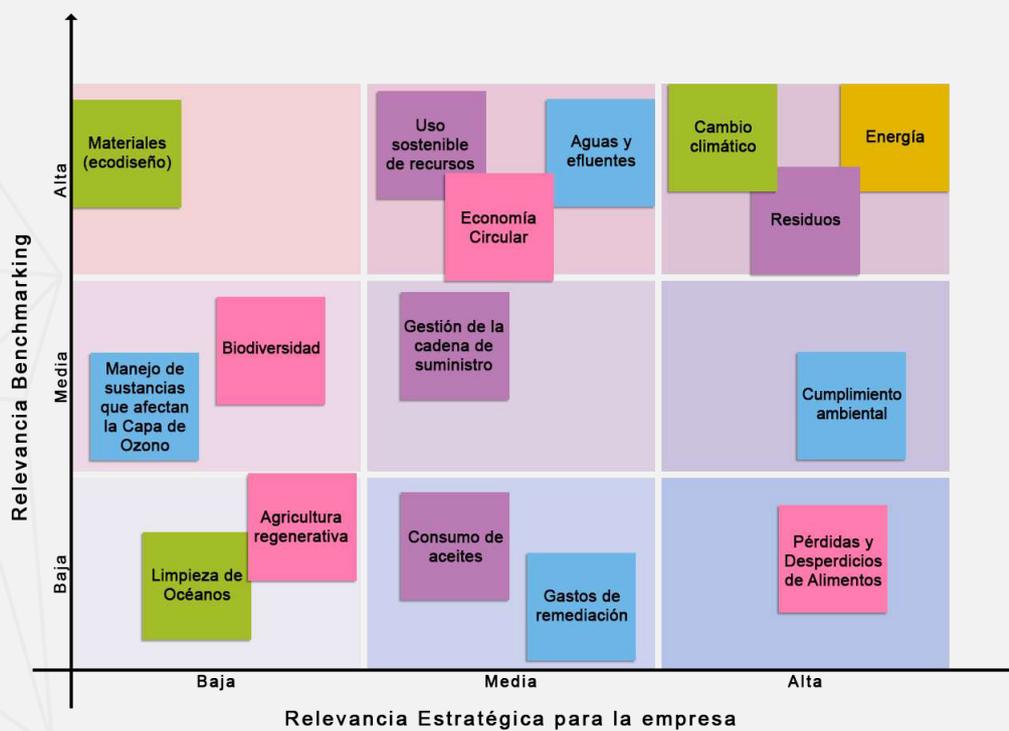


Ilustración 18. Matriz de materialidad: temas ambientales

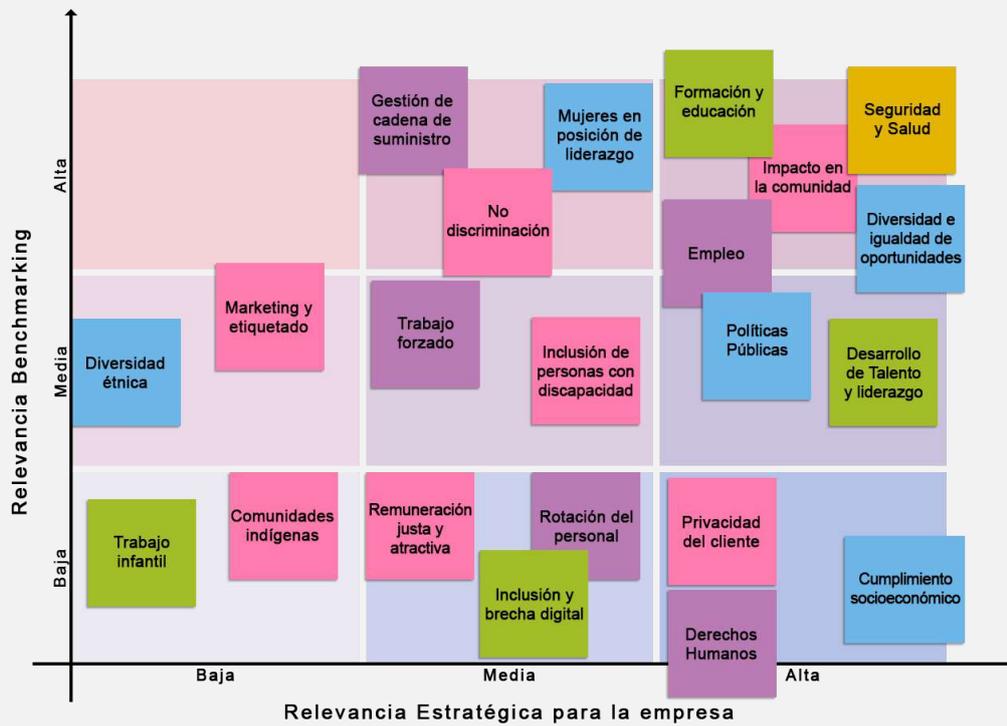


Ilustración 19. Matriz de materialidad: temas sociales

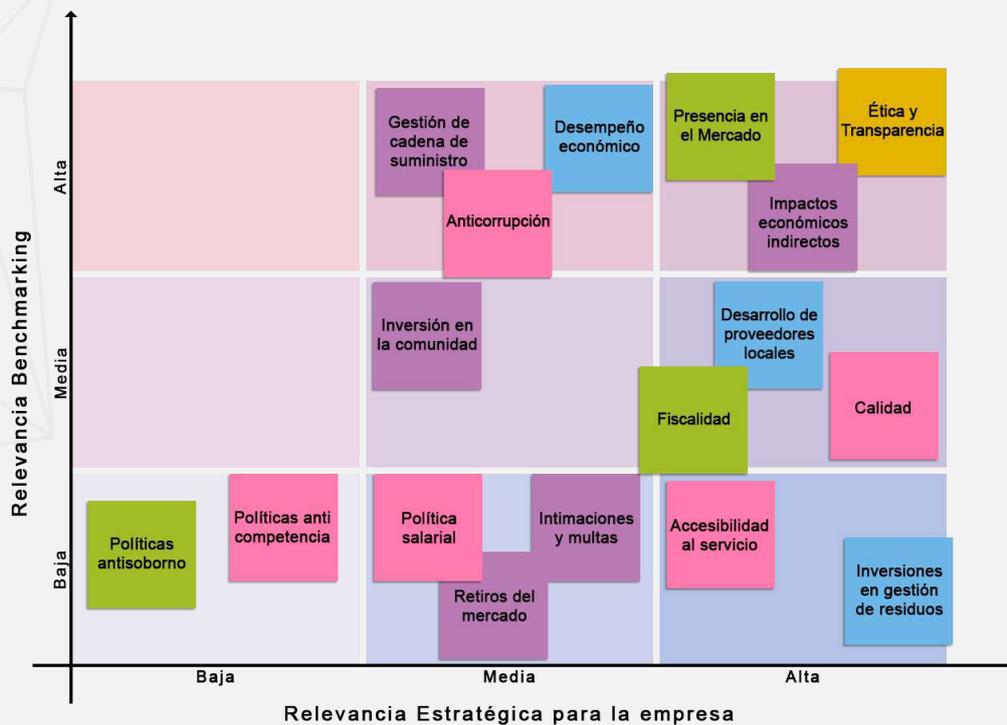


Ilustración 20. Matriz de materialidad: temas económicos

## Lista de temas materiales

A continuación, se presenta la **lista de temas materiales** para el Reporte de Sostenibilidad de Farmared-Logired, año 2023.

 <b>Ambientales</b>	 <b>Sociales</b>	 <b>Económicos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Emisiones</li><li>✓ Energía</li><li>✓ Residuos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Diversidad e Igualdad de oportunidades</li><li>✓ Seguridad y Salud en el Trabajo</li><li>✓ Formación y capacitación</li><li>✓ Comunidad local</li><li>✓ Empleo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Presencia en el mercado</li><li>✓ Ética y transparencia</li><li>✓ Impactos económicos indirectos</li></ul>

Ilustración 21. Lista de temas materiales para el Reporte de Sostenibilidad, año 2023

## Conclusiones

El proceso de definición de la materialidad de la empresa se desarrolló durante el segundo semestre del año 2023 consistió en elaborar la primera propuesta de temas materiales en base al relevamiento de las fuentes ya mencionadas, diseñar las herramientas de participación de partes interesadas, guiar su implementación y finalmente sistematizar los resultados. El proceso de definición de los temas materiales contó con una amplia participación dentro de la empresa. Fue supervisado y aprobado internamente por la Gerencia de Sistema de Gestión Integrado y la Gerencia General.

# Sostenibilidad Ambiental

# 03





 **FARMARED**  
Logística Farmacéutica

 **LOGIRED**  
Operador Logístico

En Farmared-Logired somos conscientes de la creciente necesidad de recursos naturales y de los desafíos que implica el cuidado del ambiente. Entendemos que es urgente fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, construir infraestructuras que busquen revertir o al menos no empeorar la situación del Medio Ambiente. Para ello apuntamos a una operativa responsable, con conciencia ambiental, sostenible y eficiente, convirtiendo al cuidado del ambiente en uno de los pilares de nuestra gestión y llevamos adelante acciones concretas entre las que se destacan:

- ✓ Actividades de concientización en el uso de eficiente de los recursos como el agua, los materiales y la energía.
- ✓ Consumo eficiente de la energía eléctrica mediante:
  - Iluminación LED y/o dimerizable, lucarnas de policarbonato
  - Controles automáticos de temperatura en las cámaras de frío
  - Automatismos de programación y corte de energía
- ✓ Movilidad eficiente participando del proyecto MOVÉS<sup>2</sup>
- ✓ Gestión de residuos mediante diferentes estrategias:
  - Consumo responsable de papel, sobres y carpetas
  - Campaña de reutilización de cajas
  - Uso de Código QR: se coloca en la etiqueta de totalidad de bultos, ubicada en el último bulto del pedido, y dirige a una planilla con el detalle del contenido de cada bulto (código, descripción y cantidad), lo que evita impresiones innecesarias
  - La clasificación en origen y el reciclaje siempre que es posible

---

<sup>2</sup> El nombre completo del proyecto MOVES es: Hacia un sistema de movilidad urbana eficiente y sostenible en Uruguay. Estuvo financiado por el Fondo Mundial para el Medio Ambiente. Por más información consultar su página [Proyecto MOVÉS - Movilidad eficiente y sostenible en Uruguay \(moves.gub.uy\)](http://moves.gub.uy)

# Energía

La energía es fundamental en casi todos los aspectos de la actividad humana, ya sea para el empleo, la seguridad, el cambio climático, la producción de alimentos o para aumentar los ingresos.

Por eso, el acceso universal a la energía es esencial y nuestra empresa está comprometida en hacer un consumo responsable, a través de procedimientos de gestión eficiente de este recurso.

- ✓ **Utilizamos iluminación LED en nuestro predio.** Contamos con condensadores eléctricos para mitigar el impacto del trabajo de los motores. Éstos trabajan con potencia reactiva que UTE reintegra en la factura.
- ✓ También contamos con **iluminación interior dimerizable** en nuestros locales.
- ✓ Utilizamos **lucarnas de policarbonato** en un 10% de la cubierta del local de almacenaje para mejorar el nivel lumínico durante el día sin depender de la energía.
- ✓ La iluminación de nuestros locales originalmente fue a través de **doble tubo fluorescente T5** con automatismos, sensores duales (de movimiento y captación de luz natural, dimerizándose acorde a la luminancia presente).
- ✓ Actualmente estamos proyectando la **reconversión a LED**.
- ✓ Contamos con **apiladores eléctricos**, elevadores de carga mucho más eficientes y amigables con el ambiente.
- ✓ Contamos con **equipos de acondicionamiento térmico de refrigerantes ecológicos con sistema economizador** (que toma aire del exterior en vez de refrigerar continuamente).
- ✓ Los equipos de la cámara de frío también utilizan **refrigerantes ecológicos**.
- ✓ Implementamos tecnologías adicionales para mejorar el consumo eléctrico, como los **automatismos en los sistemas de control de temperatura**.

# Consumo energético dentro de la organización e intensidad energética

En Farmared-Logired contamos con un **procedimiento para la gestión eficiente de la energía**, tanto en lo que refiere al uso de combustibles como a la energía eléctrica en nuestras instalaciones. Actualmente estamos evaluando el uso de paneles solares como una opción que nos ayude a mejorar nuestra matriz energética hacia mayor sostenibilidad.

En la siguiente tabla reportamos el **uso de combustible no renovable y energía eléctrica consumida**, así como el uso de energía total de nuestras instalaciones.

Consumo energético (GJ)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Combustible (GJ)	1.771	2.241	2.060	2.421	2.093
Energía eléctrica (GJ)	3.518	3.499	3.858	4.290	4.172
Energía total (GJ)	5.289	5.740	5.918	6.711	6.266
Intensidad energética del área logística (GJ/por bulto movido)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Intensidad en el uso de combustible	0,0012	0,0043	0,0033	0,0031	0,0037
Intensidad en el uso de energía eléctrica	0,0053	0,0044	0,0044	0,0040	0,0046
Intensidad en el uso total de energía	0,0065	0,0087	0,0077	0,0071	0,0083
Intensidad energética en la División Ambiental por kg de residuos gestionados					
	2019	2020	2021	2022	2023
Intensidad en el uso de combustible			0,000186	0,000529	0,000674
Intensidad en el uso de energía eléctrica	0,000172	0,000174	0,000087	0,000056	0,000117
Intensidad en el uso total de energía	0,0002	0,0002	0,0003	0,0006	0,0008

Tabla 6. Indicadores de consumo energético e intensidad

La empresa se encuentra en proceso de mejora en sus registros, por lo que, en el caso del uso de combustibles en la División Ambiental, los datos se comenzaron a medir en 2021, no contándose con información anterior.

Si bien en el valor absoluto del consumo de energía hay un aumento, hay una tendencia a un uso más eficiente de la energía. En el periodo a reportar se evidencia un crecimiento de actividad en cuanto a bultos movidos en la planta logística y residuos gestionados en la División Ambiental. Esta situación, sumada a las medidas que se han informado en los párrafos anteriores, ha logrado su objetivo de un uso más cuidadoso del recurso. Esto es válido tanto para el uso de energía eléctrica como combustible en cuanto a que se evidencia una reducción de la intensidad energética en ambos locales.

# Emisiones

Las **emisiones al aire** se definen como la descarga de sustancias de una fuente a la atmósfera. Los tipos de emisiones incluyen: gases de efecto invernadero (GEI), sustancias que agotan la capa de ozono (SAOs), y óxidos de nitrógeno (NOx) y óxidos de azufre (SOx), entre otras emisiones significativas al aire.

El cambio climático es un reto global y para afrontarlo todos debemos comprometernos en realizar acciones concretas con el objetivo de revertir una situación que de mantenerse en los niveles actuales podría tener importantes consecuencias para la vida en nuestro planeta.

En Farmared-Logired somos conscientes de este desafío, y por ello **controlamos nuestras emisiones**. Usamos esa información para optimizar nuestra operativa. En este sentido hemos optimizado nuestras rutas y en 2021 nos unimos al proyecto MOVÉS que es coordinado por el Ministerio de Industria, Energía y Minería. MOVÉS tiene el fin de ser parte de la transformación nacional hacia una movilidad eléctrica. De esta forma, comenzamos la incorporación de vehículos utilitarios eléctricos, cero emisiones para llevar adelante algunas de nuestras operaciones.

## Emisiones directas de GEI (Alcance 1) y Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)

	2019	2020	2021	2022	2023
Alcance 1	132	167	53	180	156
Alcance 2	11	44	114	107	70

Tabla 7. Emisiones directas de GEI (Alcance 1) e indirectas asociadas a la energía (Alcance 2)

Las emisiones incluidas en Alcance 1 refieren al transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros, mientras que las que se reportan en Alcance 2 son las derivadas del consumo energético.

Cabe acotar que el aumento observado en este último período está relacionado a los factores brindados por la empresa proveedora de energía del país en función de cómo se ha generado la energía en cada caso. En el caso de Uruguay, la energía se suministra por parte de una empresa del Estado que es monopólica.

# Residuos

En Farmared-Logired entendemos la relevancia de contar con una **correcta gestión de los residuos** y por ello además de trabajar en los residuos que generamos en el marco de nuestra tarea de logística, hemos desarrollado un área de negocios específica en el rubro de gestión de residuos, brindando servicios a otros emprendimientos desde la División Ambiental.

## Generación y gestión de residuos propios y de terceros

Farmared- Logired presenta **dos fuentes de generación de residuos claramente diferenciadas:**

- La primera en volumen es la que refiere a los residuos de otras empresas que son gestionados a través de nuestra División Ambiental. Como ya fuera detallado en el **Capítulo I: Somos Farmared-Logired**, esta División se encarga entre otras cosas de clasificar, acondicionar y derivar esos residuos a diferentes gestores o a una disposición final adecuada. Algunos de nuestros clientes tienen como objetivo *landfill* cero, con lo que nos impulsan a buscar alternativas para la gestión óptima de sus residuos y a desarrollar en conjunto las estrategias que los ayuden a cumplir sus objetivos.
- La segunda corriente corresponde a los residuos que se generan por nuestra propia actividad, en particular la actividad logística. Hemos realizado varias acciones que apuntan a reducir los residuos que se generan en nuestras operaciones. Podemos destacar el proyecto de reutilización de cajas que tenemos operativo desde 2019, mediante el cual se logró reutilizar más de un 85% de las cajas de nuestro servicio logístico.

En el presente apartado agregamos datos diferenciados sobre estas dos corrientes de residuos. En el gráfico que sigue (Gráfico 6) se muestran los destinos de la corriente de residuos que gestionamos para terceros en nuestra División Ambiental.

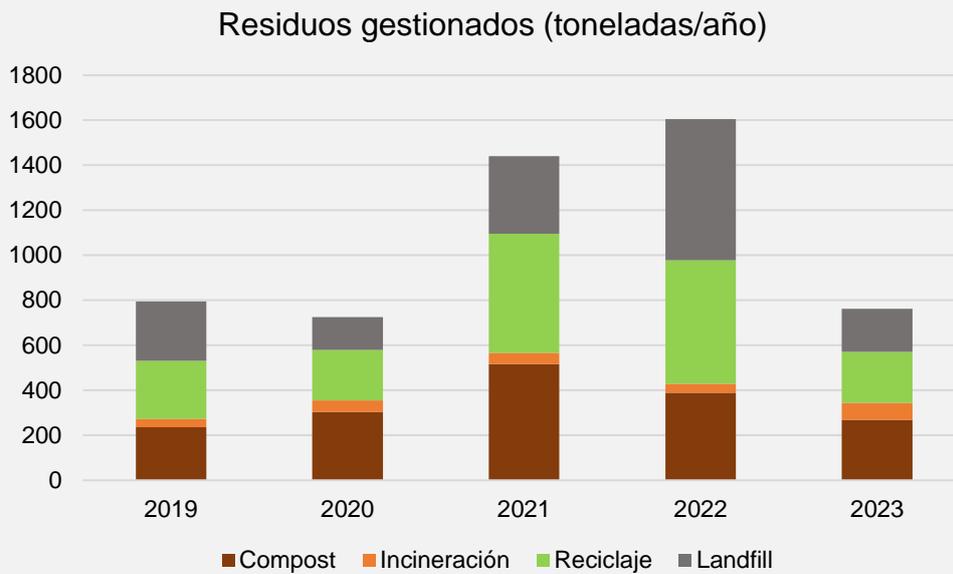


Gráfico 6. Residuos de terceros gestionados por la División Ambiental, según los destinos (2019-2023)

Cabe destacar que los residuos que se gestionan son de diversos orígenes y varían según la demanda de los clientes. El aumento que se observa en el volumen total gestionado está relacionado con un crecimiento de la actividad de la División Ambiental. Se procura dar la mejor opción de gestión disponible según el residuo, maximizando la valorización y teniendo en cuenta las opciones disponibles en el mercado. Varios de nuestros clientes nos impulsan a buscar continuamente las mejores opciones disponibles para lograr sus objetivos de cero *landfill*.

El trabajo de gestión que se realiza en el predio de Farmared- Logired consiste en tareas de clasificación, molienda, enfardado y acopio previo a su transporte hacia su destino. En ocasiones, llevamos adelante los trámites con las autoridades o gestores como parte del servicio que brindamos.

En las tablas que siguen (Tablas 8 y 9) se visualizan los diferentes tipos de residuos recibidos y su variabilidad entre los años 2021 y 2023. Se separan los residuos peligrosos de los no peligrosos a los efectos de facilitar la comprensión y atender los criterios del Estándar GRI.

<b>Residuos No Peligrosos</b>	<b>Destino</b>	<b>TOTAL 2021 (kg)</b>	<b>TOTAL 2022 (kg)</b>	<b>TOTAL 2023 (kg)</b>
<b>Mezclados</b> (incluye textiles previamente molidos)	Relleno Sanitario de Montevideo	320.048	611.503	192.160
<b>Orgánicos, restos de alimentos</b>	Compostaje	517.112	389.209	268.079
<b>Celulósicos</b> (papel, cartulina, cartón)	Reciclaje	472.325	470.330	153.465
<b>Plásticos</b>	Reciclaje	29.600	47.555	41.450
<b>Metales</b>	Reciclaje	10.033	6.618	15.944
<b>Vidrios</b>	Reciclaje	2.081	3.050	9.395
<b>Material de empaque metálico limpio</b>	Reciclaje	5.205	11.045	6.255

Tabla 8. Residuos no peligrosos gestionados para terceros 2021 al 2023

<b>Residuos Peligrosos</b>	<b>Destino</b>	<b>TOTAL 2021 (kg)</b>	<b>TOTAL 2022 (kg)</b>	<b>TOTAL 2023 (kg)</b>
<b>Residuos de medicamentos, productos químicos, textiles contaminados</b>	Incineración	49.447	39.560	75.858
<b>Residuos con asbesto, lodos contaminados y tubos lux</b>	Relleno de seguridad	5.423	1.559	1270
<b>Pilas</b>	Relleno Sanitario	382	118	162
<b>Residuos de aparatos Eléctricos y Electrónicos (incluye baterías) Tonners y cartuchos de impresora</b>	Reciclaje	2.140	6.747	2137
<b>Solventes, residuos de laboratorio</b>	Destilación y reutilización	1.284	1.016	1327
<b>Productos químicos</b>	Tratamiento físico-químico para el reúso	1.614	1.039	

Tabla 9. Residuos peligrosos gestionados para terceros 2021 al 2023

En cuanto a los residuos que se generan en la División Logística, se tiene mayor incidencia en la toma de medidas que logren bajar los volúmenes de los residuos que se derivan al sitio de disposición final.

Como puede observarse en la tabla que sigue (Tabla 10), a pesar de haber aumentado la cantidad de bultos manejados, se logró una reducción de los residuos que se envían al sitio de disposición final. Se detallan a continuación los datos con que se cuenta para esta corriente de residuos.

Residuo	Peligrosos/ No peligrosos	Gestión	Destino	TOTAL 2021 (kg)	TOTAL 2022 (kg)	TOTAL 2023 (kg)
<b>Mezclados (pallets rotos, residuos de comedor)</b>	No peligrosos	Acondicionamien o	Relleno Sanitario	17.081	12.193	10.800
<b>Celulósicos</b>	No peligrosos	Clasificación, enfardado y acopio	Reciclaje	1.672	619	26410
<b>Plásticos, espuma plast</b>	No peligrosos		Reciclaje	1.823	1.815	1203
<b>Mantas aluminizadas para aislamiento de pallets</b>	No peligrosos		Reutilizaci ón o reciclaje	575	601	315

Tabla 10. Caracterización y destinos de los residuos generados en la División Logística en 2021 y 2023

Cabe señalar que se está trabajando actualmente en el fortalecimiento del sistema de registro y medición de la generación y gestión de los residuos de la actividad logística y ambiental. Por ende, es de esperar que en los próximos años podamos desarrollar más indicadores asociados a los residuos que generamos y gestionamos como parte de nuestra propia actividad, así como contar con una mayor apertura y detalle.

# Desempeño Económico

# 04





 **FARMARED**  
Logística Farmacéutica

 **LOGIRED**  
Operador Logístico

# Presencia en el mercado

## ***Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local***

Farmared-Logired determina los salarios en base al consejo de salarios de la categoría tal como está definido por la normativa vigente, no existen diferencias salariales por género para operarios y mandos medios. En la tabla a continuación, se establece la brecha entre el salario de operario básico en nuestra empresa y el salario mínimo nacional.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Salario mínimo nacional (pesos uruguayos)	13.430	15.000	16.300	17.930	24.600	26.462
Salario operario común en Farmared-Logired (pesos uruguayos)	22.255	25.073	25.951	28.152	31.475	33.736
Ratio (%)	66%	67%	59%	57%	28%	27%

Tabla 11. Ratio entre el salario mínimo nacional y el salario de un operario común en la empresa (2018 a 2023)

## ***Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local***

A su vez se define el indicador de proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Altos ejecutivos locales	13	13	14	16	17	17
Altos ejecutivos provenientes del exterior	0	0	1	0	0	0
Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	100%	100%	93%	100%	100%	100%

Tabla 12. Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local (2018-2023)

Desde 2018, el 100% de los altos ejecutivos son uruguayos, con excepción del año 2020 en el cual se contrató a un alto ejecutivo extranjero.

Cabe destacar que el 88% de los cargos de jefatura y gerenciales de la empresa son ocupados por personal de Farmared-Logired que ha podido contar con la oportunidad de crecimiento en la organización.

# Impactos económicos indirectos

## ***Inversiones en infraestructura y servicios apoyados***

En este apartado, trataremos los impactos económicos de las inversiones en infraestructura y los servicios. El impacto económico puede definirse como un cambio en el potencial de producción de la economía que influye en el bienestar de una comunidad o un grupo de interés y en las previsiones de desarrollo a largo plazo. Algunas de las acciones desarrolladas por nuestra empresa y que tienen un impacto económico significativo son:

- En el 2018 se invierte en software para mejorar la eficiencia de las rutas del transporte y disminuir las emisiones de CO2
- En el 2019 se invierte en equipos informáticos que nos ayudan a realizar una regulación más eficiente de los *Rooftops* para la temperatura del local 02 pudiendo disminuir el consumo de energía.
- En 2020, se realizaron las inversiones en 3 carruseles verticales para el *picking*, es decir la fase de preparación de pedidos o de recogida y unión de cargas pequeñas. Los carruseles verticales son estructuras en cuyo interior giran, verticalmente, una serie de estantes en los cuales se alojan los productos. Esto optimizó el proceso de *picking* de la empresa y se logró mejoras de productividad. Además, tuvo un impacto favorable en el nivel de servicio para los clientes.
- También en 2020, en el marco del crecimiento de la actividad logística se realizaron las inversiones en los locales 3 y 4 que nos permitieron crecer en la cantidad de personal contratado en la empresa. Cumplimos además con el objetivo de tener un depósito específico para productos con condiciones especiales de almacenamiento y mejorar la seguridad.

- Durante el 2021 se adquirió el primer vehículo eléctrico de la compañía, buscando de esta manera incidir en la disminución del consumo de combustible. En 2022 se confirmó la compra del segundo vehículo eléctrico para la actividad logística y con el fin de sustituir de forma progresiva los autos del equipo comercial por vehículos eléctricos.
- Durante 2021 y 2022 se ha realizado una importante inversión en la implementación de BOTs en los distintos procesos. Estos automatismos nos permiten enfocar al personal en tareas de mayor valor agregado que las repetitivas que realizan los BOTS. De esta manera, poder capacitar en estas tareas al personal y promover el desarrollo de su carrera laboral.
- Durante el 2022 se adquirió un terreno con el fin de desarrollar una nueva infraestructura para la División Ambiental, para mejorar procesos, poder incorporar nuevas tecnologías de clasificación y disminuir la disposición de residuos. A su vez se confirmó para el 2023 el comienzo de la construcción del local 05 con el fin de crecer en la actividad logística. Con esto se busca aumentar la base de clientes de la División y en consecuencia poder generar nuevos puestos de trabajo.
- En 2023 se compraron equipos para manipulación de bienes dentro de los locales (apiladores y retractiles) apuntando a equipos de baterías de litio que son más eficientes, duran más que baterías comunes y son considerados tecnologías más limpias. Además, se compraron transpaletas eléctricos que aportan para la mejora de la ergonomía y el trabajo de nuestros colaboradores (menos esfuerzo).
- En 2023 se renovó parte de la flota de camiones de la empresa, se adquirieron dos camiones en sustitución de dos vehículos más viejos, mejorando la eficiencia de consumo.
- En 2023 se construyó el 5 local de la empresa ampliando la capacidad de almacenaje. Este local apunta a lograr captación de más clientes y poder mejorar la rentabilidad de la empresa, y poder generar más puestos de trabajo en la empresa.

# Ética y transparencia

La ética y la transparencia son temas centrales para nuestra empresa. Por un lado, periódicamente se realizan auditorías fiscales externas con el fin de velar por el cumplimiento de la normativa fiscal existente en nuestro país.

A su vez, impulsados por el compromiso que tenemos como empresa hacia nuestra sociedad, en 2022 comenzamos a elaborar nuestra política antisoborno y anticorrupción, la cual se adjunta en anexo.

Esta política, aplicable a proveedores, empleados y demás colaboradores de la empresa, surge en la medida en que nuestra empresa está comprometida a desempeñar su actividad con integridad y actuar ética y legalmente de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables, incluyendo, pero sin limitarse a, leyes antisoborno y anticorrupción.

Los principales temas contemplados en esta la política son:

- Prohibición de cualquier forma de soborno a funcionarios públicos, con intención de influenciar un acto o decisión oficial para otorgar o conservar un negocio.
- Establecimiento de los principios antisoborno y anticorrupción que rigen las interacciones con gobiernos y funcionarios públicos.
- Prohibición de cualquier forma de soborno comercial, es decir aquel que ocurre en relaciones no gubernamentales y que también busca obtener una ventaja impropia.
- Establecimiento de principios antisoborno y anticorrupción que rigen las interacciones con particulares y empleados de la empresa.
- Mecanismos de reporte de violaciones sospechadas o confirmadas a los principios antes mencionados.
- Prevención de los conflictos de interés por parte de empleados y demás colaboradores.
- Obligación de los proveedores a mantener libros, registros y cuentas para reflejar de forma precisa las transacciones que involucren gastos en nombre de la empresa.
- Prohibición del lavado de dinero por parte de proveedores, empleados y demás colaboradores.

# Impacto Social

# 05





Durante la definición de nuestra materialidad, la dimensión social surgió como la dimensión con más temas e indicadores a reportar. Esto muestra en qué medida las personas y los grupos de interés están al centro de nuestro modelo de negocio e impacta en el funcionamiento diario de nuestra empresa. A continuación, desarrollamos los hitos de la dimensión social, que se detallan en las próximas páginas de este informe.

### ***Estrategia y acciones clave con nuestros colaboradores:***

- Desarrollo de un conjunto de beneficios para atraer y retener el talento en nuestra empresa y contribuir al desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores.
- Acompañamiento de los temas ligados a la maternidad y paternidad y la primera infancia.
- 100% de regreso al trabajo de las personas que hicieron uso del permiso parental.
- Más de 19 horas promedio de formación por empleado/a (2023)
- 100% de nuestros trabajadores reciben una evaluación de desempeño anual.
- Participación de mujeres en cargos de toma de decisiones: 50% de los cargos de Dirección, el 40% de las Gerencias y el 75% de las Jefaturas son mujeres.
- Disminución de la brecha salarial de género en la categoría de Jefaturas y Gerencias (2019-2023)

### ***Estrategia y acciones clave con la comunidad:***

- Impacto en 7 escuelas públicas mediante acciones de sensibilización ambiental.
- Campañas de responsabilidad social. Donaciones a instituciones beneficiarias del Banco de Alimentos.
  - Campaña Abrigo: 164 kg de ropa
  - Campaña Circular la Alegría: 80 kg de juguetes

# Empleo

Los colaboradores son el corazón de la empresa. Por lo tanto, nuestro abordaje no se reduce a cumplir con la legislación vigente en materia laboral. Procuramos, mediante distintas estrategias y acciones, aportar un diferencial que haga que nuestro personal se sienta fuertemente comprometido, capacitado y motivado para trabajar en nuestra empresa.

## ***Prestaciones para los empleados***

Las principales prestaciones que brindamos a nuestros trabajadores, además de las prestaciones básicas, son:

- Ofrecemos un **menú diario subvencionado** por la empresa. Procuramos que el menú sea sano, nutritivo y accesible.
- **Brindamos mochilas para escolares** para el comienzo de clases al 100% del personal con niños en edad escolar.
- **Ofrecemos obsequios por el nacimiento** de los hijos e hijas de nuestros colaboradores.
- Realizamos diversas **actividades con hijos/as y familiares** de nuestros colaboradores, algunas ligadas a fechas específicas, como por ejemplo una actividad en Pascuas o el festejo del Día del Niño. Para esta ocasión, organizamos una salida al teatro para hijos/as de nuestros colaboradores.
- Realizamos **campañas de promoción de la salud y de concientización ambiental** enfocadas a incorporar determinados hábitos, poniendo foco en temas que consideramos claves. Por ejemplo, a través de charlas, cartelera y comunicación digital, incentivamos a nuestros colaboradores a clasificar correctamente los residuos tanto dentro de las instalaciones como en sus hogares. Adicionalmente, les ofrecemos la posibilidad de entregar sus residuos reciclables en nuestra Estación de Clasificación.
- Tenemos **convenios con diferentes empresas** para que nuestros colaboradores accedan a beneficios. Las áreas atendidas por los convenios son: alimentación, salud, vestimenta, actividad física y fortalecimiento de capacidades de distinto tipo (cursos de grado y posgrado, cursos técnicos, clases de manejo y clases de idiomas).
- Brindamos **adelantos salariales** a solicitud de los colaboradores que lo requieran.

- Algunos de nuestros colaboradores acceden a **viajes de estudio (Study Tours) enfocados en Logística**. En el marco de estas experiencias, se visitan empresas relevantes desde un punto logístico y se transmiten ideas y metodologías para resolver procesos. Mediante estos viajes, buscamos capacitar a nuestro equipo para que pueda luego volcar ese conocimiento y experiencia en la mejora del servicio para con nuestros clientes, a la vez se contribuye con su desarrollo profesional. En el año 2023, el Jefe de Planificación y el Gerente de Planificación y Operaciones de Farmared-Logired, participaron del Study Tour organizado por el *Institute for Careers and Innovation in Logistics & Supply Chain (ICIL)* en la ciudad de Barcelona.

## **Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal**

En el período comprendido entre 2019 y 2022 se han contratado a 45 nuevos empleados y empleadas, de los cuales 25 son hombres y 20 son mujeres (Gráfico 7). Si bien no se seleccionan nuevos cargos de acuerdo al género, procuramos mantener un balance de género global en las nuevas contrataciones.

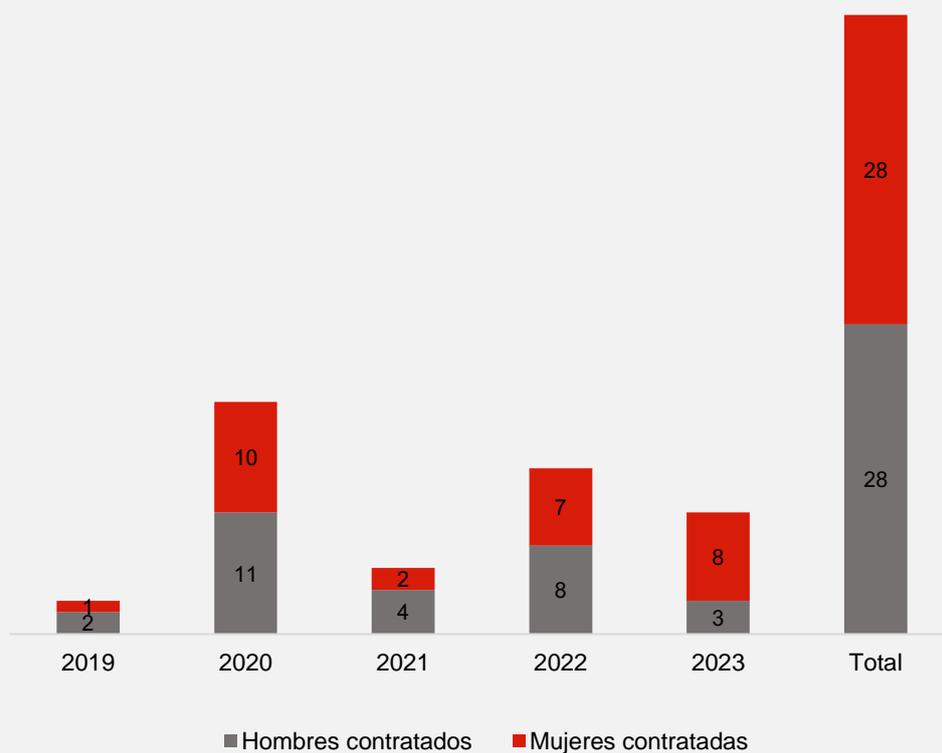


Gráfico 7. Personas contratadas por año, desagregadas por género (2019 a 2023)

En cuanto a los **rangos etarios de las personas contratadas**, se destaca una alta proporción de contratación de personas jóvenes. Hemos contratado, en el período comprendido entre 2019 y 2023, a 33 personas menores de 30 años, lo que representa el 59% de los nuevos contratos de la empresa. Por otra parte, hemos contratado a 20 personas de entre 30 y 50 años y a 3 hombres mayores de 50 años.

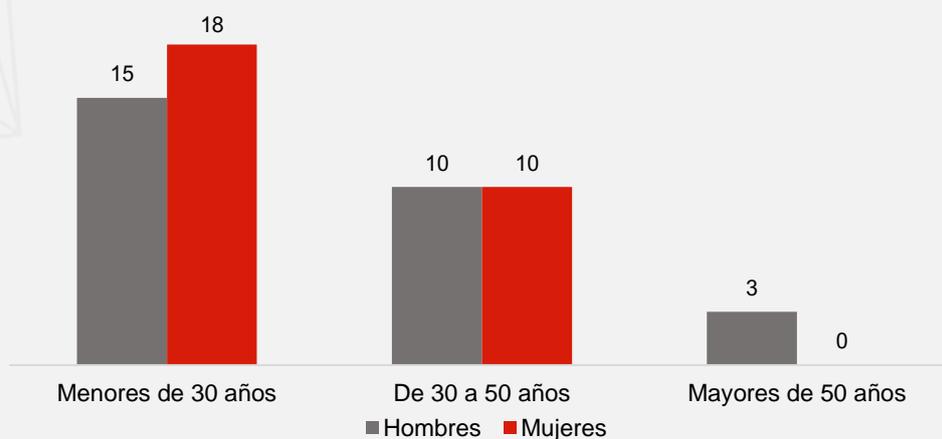


Gráfico 8. Personas contratadas, desagregadas por género y rango etario (2019 a 2022)

Con respecto a la **tasa de rotación de personal**, se calculó tomando en consideración el personal que se tenía al inicio y al final del cada año, así como el personal que se separó de la empresa cada año. Estos datos tienen en cuenta exclusivamente a los trabajadores dependientes de la empresa.

	Tasa de rotación de personal
2019	4,2%
2020	24,4%
2021	7,4%
2022	16,8%

Tabla 13. Tasa de rotación de personal (%) (2019-2023)

### Permiso parental

Las **licencias por maternidad y por paternidad** son un derecho de todas las trabajadoras y trabajadores. Desde nuestra empresa hacemos el seguimiento de indicadores vinculados a las licencias por maternidad y paternidad para visualizar si estamos logrando ambientes de trabajo amigables y atractivos para las colaboradoras que transitan por el embarazo y la maternidad y sus cónyuges.

Durante el período entre 2019 y 2023, 8 miembros de nuestro personal hicieron uso de la licencia por maternidad o paternidad. Se trata de seis mujeres y dos hombres (Gráfico 9). La **tasa de regreso al trabajo** de las personas que hicieron uso del permiso parental se mantuvo en **100%** durante todo el período, es decir que todas las personas que hicieron uso de esta licencia regresaron a su trabajo al finalizarla.

Otro indicador de relevancia es la **tasa de retención** de las y los trabajadores que hicieron uso de la licencia de maternidad o de paternidad. Mide la proporción de empleados que siguen trabajando en la empresa un año después de haber regresado de la licencia de maternidad o paternidad. Tiene por objetivo señalar en qué medida el lugar de trabajo resulta un lugar adaptado y atractivo para las y los trabajadores (en particular para las mujeres, quienes hacen un mayor uso de las licencias parentales) en razón de su situación familiar y aspectos de su vida personal.

La **tasa de retención** de nuestra empresa es de **75%** para el período entre 2019 y 2023. Es decir que, de las 6 personas que hicieron uso de la licencia de maternidad o paternidad en el período mencionado, 4 seguían en su trabajo al año de regresar de la licencia.

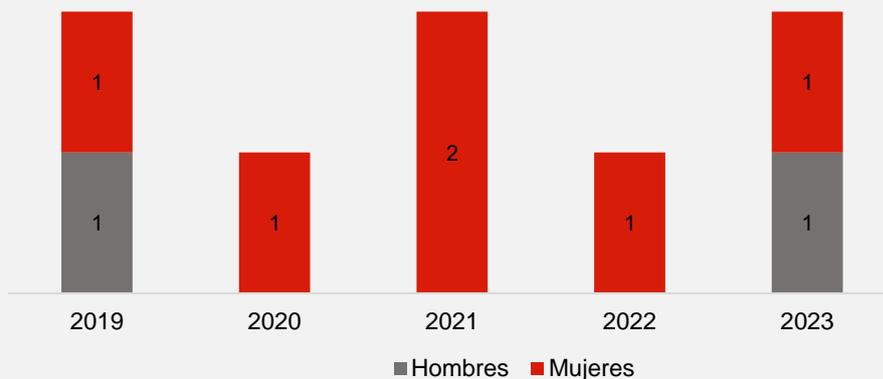


Gráfico 9. Empleados y empleadas que han hecho uso del permiso parental por año y por género (2019-2023)

Además, en nuestra empresa se reconoce la importancia de los **cuidados al recién nacido** y de la **lactancia materna**:

- **Damos apoyo a las mujeres lactantes de nuestro equipo** para que gestionen su horario en función de las necesidades ligadas a la lactancia.
- Nuestro Centro Logístico cuenta con una moderna **sala de lactancia** correctamente equipada, acorde a la normativa nacional, que asegura los estándares necesarios de higiene y confort

## Seguridad y Salud en el Trabajo

### **Sistema de gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo**

La seguridad y salud de nuestros colaboradores es una de nuestras prioridades. Por eso, la totalidad de nuestras actividades se enmarcan en un **sistema de gestión** alineado con los más altos estándares. Somos auditados por clientes, proveedores y terceras partes, logrando la certificación según ISO 45001 desde 2019. En el año 2022 se recertificó la norma.

Contamos con un **técnico prevencionista** contratado con carga fija mensual y a partir de mayo 2022 se incorpora un **médico especialista en salud ocupacional** que se suma al equipo para trabajar en la prevención de accidentes y enfermedades

profesionales. Proporcionamos condiciones de trabajo seguras y saludables, contemplando la consulta y participación de nuestros colaboradores. Para ello nuestro equipo se encarga de:

- a) La identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo, que se enriquecen de reuniones bipartitas con frecuencia periódica, en muchos casos convocadas por los mismos trabajadores.
- b) La vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, por medio de mediciones: iluminación, ruido, polvo, vigilancia de la salud, recorridas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) El asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.
- d) La participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones y prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- e) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- f) El fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- g) La asistencia para la adopción de medidas de rehabilitación profesional. Por ejemplo, se modifican tareas de mujeres en estado de gravidez.
- h) La colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y ergonomía. Se difunden en la empresa comunicaciones generales de seguridad y salud en el trabajo.
- i) La organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia. Se cuenta con procedimientos de actuación ante emergencias y personal de brigada capacitado.
- j) La participación en el registro y análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
- k) La elaboración de planes y programas de emergencia y contingencia para el caso de siniestros dentro de la empresa. Se cuenta con procedimientos de actuación ante emergencias y personal de brigada capacitado, mediante la realización de simulacros de evacuación, incendio y derrame en forma periódica.

Los trabajadores pueden informar a su jefe inmediato la existencia de peligros o riesgos y cuentan también con un delegado de seguridad y salud a quien pueden derivar sus inquietudes. Si lo

consideran oportuno, pueden también subir a la web interna sus reclamos de forma anónima. Otra oportunidad para intercambiar en estos temas es la instancia bipartita que sesiona cada seis meses.

Se realiza una inducción de todos los nuevos trabajadores que incluye temas generales, transporte manual de cargas, actuación ante emergencia, comunicación de riesgos y peligros en la tarea, principales medidas preventivas de seguridad y salud, señalización, equipos máquinas y herramientas, manejo defensivo de vehículos, mercadería y pallets, productos químicos peligrosos, y uso del equipo de protección personal.

Además, en forma periódica, y dirigida a todo el personal, se cuenta con capacitaciones externas de Primeros auxilios, Bomberos, uso de equipos de respiración autónoma, uso de autoelevadores, uso de plataforma elevadora de personas. Se capacita al personal de brigadas en los procedimientos de actuación ante emergencias. Se realizan también instancias internas para capacitar al personal en los procedimientos asociados a seguridad y salud. Cabe aclarar que todos los cursos son gratuitos para los trabajadores y se brindan durante las horas de trabajo.

Se realizan comunicaciones que se difunden entre los trabajadores, por ejemplo, acerca de la prevención de incendios en el verano, o acciones para la prevención de quemaduras por exposición al sol, prevención del COVID-19 (en su momento), además de recomendaciones de seguridad y salud generales.

## Lesiones por accidente laboral

En el periodo a reportar, sólo ocurrieron accidentes registrables, no ocurrieron fallecimientos ni accidentes con lesiones graves. Las principales causas se relacionan con cortes o golpes en extremidades superiores, caída al mismo nivel y tirón en extremidad superior o espalda. En la tabla que sigue (Tabla 14) se detallan los datos.

	2019	2020	2021	2022
Horas trabajadas	214.917	232.635	249.666	264.854
Accidentes registrables de empleados <sup>3</sup>	4	7	4	3
Accidentes registrables de otros trabajadores	1	0	0	1
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables <sup>4</sup>	3,72	6,01	3,20	2,27

Tabla 14. Accidentes registrables de empleados y otros trabajadores y tasa de lesiones por accidente laboral registrable (2019-2022)

La empresa cuenta con objetivos de reducción de accidentes alineados con benchmarking nacional, también con indicadores de siniestralidad –registro de incidencias y accidentes–. Se lleva indicadores de cuántas incidencias se van levantando.

<sup>3</sup> Incluye todas las lesiones por accidente laboral: lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo que resulta fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios.

<sup>4</sup> Por el tamaño de la empresa, se decide reportar la tasa por 200.000 horas trabajadas.

# Formación y Educación

En materia de formación y educación, en Farmared-Logired estamos comprometidos con el desarrollo personal de cada uno de nuestros colaboradores. Consideramos que para alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto en cuanto a generar un impacto positivo en el éxito de cada cliente, la sociedad y el cuidado del Medio Ambiente, es fundamental establecer una efectiva comunicación con las partes interesadas, contar con **personal capacitado, involucrado y motivado**.

Contamos con un **plan de inclusión social con foco en mujeres jefas de hogar**, a quienes capacitamos e integramos a nuestra plantilla de trabajo.

## Promedio de horas de formación al año por empleado y programas para desarrollar las competencias de los/as empleados/as

A continuación, se reporta la evolución de las horas promedio de capacitación impartidas a nuestros colaboradores, que incluyen cursos internos y externos. En varios casos se trató de instancias solicitadas por los mismos funcionarios que luego fueron incluidas en nuestro Plan Anual de Capacitación.

En especial se destacan las capacitaciones de habilidades blandas como trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, así como las actividades con foco en los mandos medios, responsables y jefes en temas de género y acoso sexual. Es importante destacar que aún en la difícil situación de la pandemia logramos mantener varias instancias de capacitación logrando como se muestra en la tabla que sigue (Tabla 15).

	2019	2020	2021	2022	2023
Promedio de horas de formación por empleado	20	13	17	21	19.1

Tabla 15. Promedio de horas de formación por empleado (2019-2023)

### Promedios de horas de formación anual discriminada por género

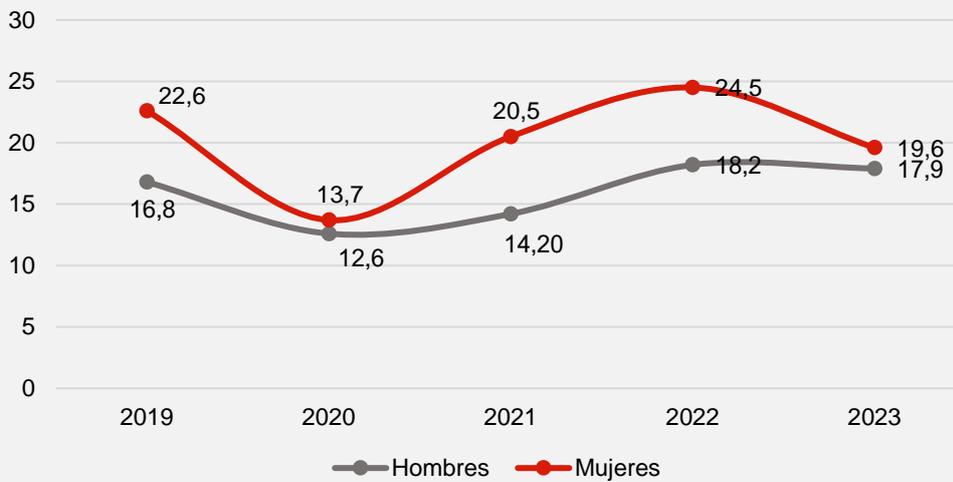


Gráfico 10. Promedio de horas de formación anual discriminada por género (2019-2023)

### Promedios de horas de formación anual discriminada por categoría laboral

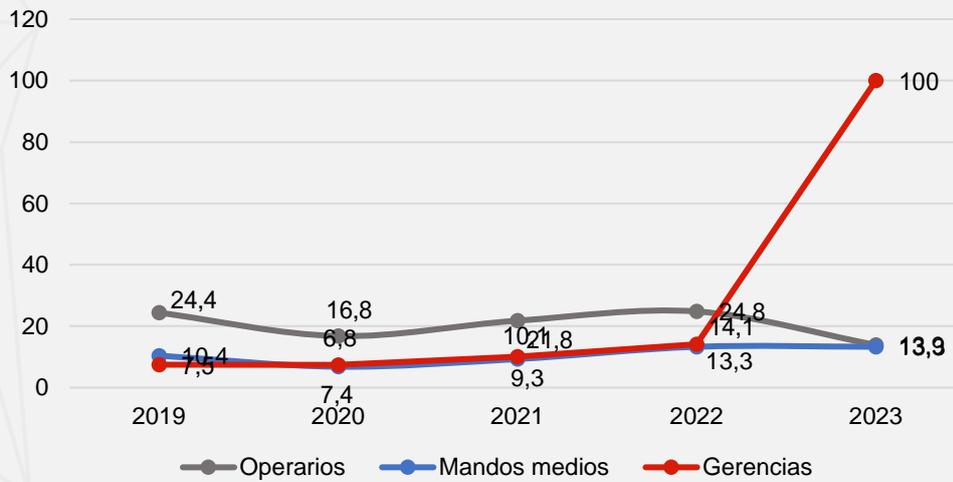


Gráfico 11. Promedio de horas de formación anual discriminada por categoría laboral (2019-2023)

Se observa un aumento de los esfuerzos dedicados por la empresa a formar a sus colaboradores, la tendencia es en aumento para cada categoría laboral. Se destaca además el foco en la capacitación a nivel de operarios.

## ***Evaluaciones de desempeño***

Por otra parte, cabe acotar que **el 100% de nuestros colaboradores recibió una evaluación de desempeño.**

En la evaluación de desempeño general se valora tanto la **actitud de trabajo** (responsabilidad, asistencia y puntualidad, cooperación y predisposición) como el **resultado del trabajo** (rendimiento, productividad y calidad).

En la evaluación de desempeño de los mandos medios, se valora además la **capacidad de planificación, de análisis y toma de decisiones, de liderazgo y de trabajo en equipo**, así como el dinamismo, el relacionamiento y la comunicación.

# Diversidad e igualdad de oportunidades

Como está planteado en nuestros **Valores**, promovemos la igualdad de oportunidades en nuestros procesos de selección internos y en el desarrollo de nuestro equipo, sin discriminar por motivo de género, edad, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

Como criterio general, la incorporación de nuevos cargos se hace en base a la formación, las referencias y la experiencia de las y los candidatos. En el caso de los ascensos, se evalúan las mismas variables, además de las evaluaciones de desempeño. No se planifican ascensos de acuerdo al género u otras variables.

En particular, la **igualdad de género**, tanto en el acceso al trabajo como en el desarrollo profesional dentro de la organización, forma parte de nuestro ADN empresarial.

A continuación, se presentan indicadores relativos a la diversidad de nuestra empresa. Se contempla la diversidad desde dos ángulos en particular: la participación de mujeres en la empresa y la diversidad en materia de rangos etarios.

## Participación de mujeres en la empresa con foco en cargos directivos

En cuanto a la **participación de mujeres en cargos directivos**, en el año 2022, las mujeres ocupan el 50% de los cargos de Dirección, el 50% de las Gerencias y el 60% de las Jefaturas. La proporción de mujeres es aún mayor en los puestos de mandos medios, personal operativo, administración y personal tercerizado (Gráfico 12). Estos datos se basan en el total de mujeres empleadas por la empresa, sin incluir el personal tercerizado.

Porcentaje de cargos ocupados por mujeres según categoría laboral (2019-2022)

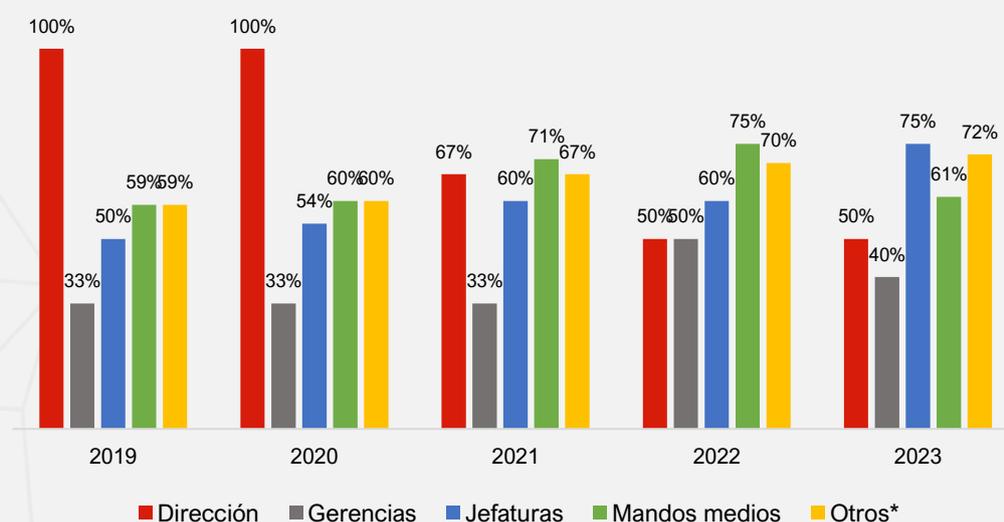


Gráfico 12. Cargos ocupados por mujeres según categoría laboral (%) 2019-2023.

Con respecto a la evolución de la participación de mujeres en las distintas categorías laborales, se observa que:

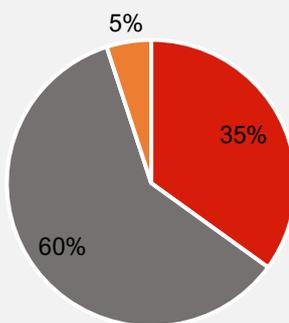
- La proporción de la participación femenina en los cargos de Dirección bajó porque el cargo pasó de estar concentrado en una persona hasta el año 2020, a estar repartido en dos en el año 2022.
- La proporción de cargos ocupados por mujeres en las Gerencias se mantuvo estable en 33% entre 2019 y 2021 y aumentó a 50% en 2022, baja a un 40% en 2023 por la incorporación de la gerencia de Recursos humanos ocupado por un hombre.
- Se observa un aumento del 15% en la participación de mujeres en cargos de Jefaturas, entre 2019 y 2022.
- La participación de mujeres en los cargos de mandos medios, personal operativo, de administración y tercerizado ha aumentado de forma continua desde 2019.

## Rangos de edad de colaboradores y colaboradoras

Brindar igualdad de oportunidades implica también promover la **diversidad generacional**, es decir, la inclusión de personas de distintas edades.

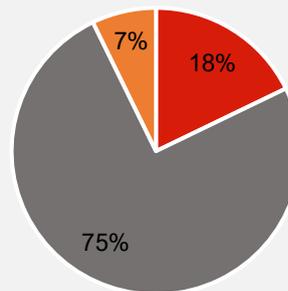
En los Gráficos 13 y 14 se muestra la desagregación de nuestros empleados y empleadas según el rango etario al que pertenecen. Los datos muestran que la mayoría de nuestros colaboradores tienen entre 30 a 50 años (60% de las mujeres, 75% de los hombres). El 18% de los colaboradores hombres y el 35% de las colaboradoras mujeres, tienen menos de 30 años. Finalmente, entre 5 y 7% de los colaboradores tienen más de 50 años.

Empleadas mujeres  
desagregadas por rango  
etario (2023)



- Menores de 30 años
- De 30 a 50 años
- Mayores de 50 años

Empleados hombres  
desagregados por rango  
etario (2022)



- Menores de 30 años
- De 30 a 50 años
- Mayores de 50 años

Gráfico 13 (Izquierda). Empleadas mujeres desagregadas por rango etario (2023)

Gráfico 14 (Derecha). Empleados hombres desagregados por rango etario (2023)

## Brecha salarial entre hombres y mujeres

Para este Reporte hicimos el ejercicio de medir nuestra **brecha salarial entre hombres y mujeres** basándonos en datos comparables en cuanto a horas trabajadas y categorías laborales. Para llegar a este indicador, se comparó la remuneración promedio básica pagada a mujeres y hombres dentro de cada categoría laboral y por las mismas horas trabajadas.

Categoría laboral	2019	2020	2021	2022	2023
Operario	No existe brecha salarial.				
Mandos medios	No existe brecha salarial.				22%
Jefaturas	-14%	-14%	-14%	-11%	1.8%
Gerencias	-6%	-6%	-6%	2%	17%

Tabla 16. Brecha existente entre el salario promedio de las mujeres con respecto al de los hombres dentro de cada categoría laboral (%)

Se observa que no existe brecha salarial en la categoría laboral correspondiente a operarios, es decir que por un cargo equivalente en términos de tareas y horas trabajadas en estas categorías, hombres y mujeres obtienen la misma remuneración.

En 2023 se encuentra brecha salarial del 22% en mandos medios es decir que las mujeres ganan en promedio 22% más que los hombres que trabajan en la misma categoría laboral

En cuanto a las Jefaturas, la brecha salarial es de 1.8 %, es decir que las mujeres ganan en promedio 1.8 % más que los hombres que trabajan en la misma categoría laboral en 2023, en las mismas condiciones en cuanto a horas trabajadas.

La brecha salarial a nivel de las Gerencias<sup>5</sup> se situó en 6% durante el 2019 y el 2022 y se ha logrado revertir en el año 2022. Es decir que, a nivel de las Gerencias, la remuneración promedio de las mujeres es 17% más alta que la remuneración promedio de los hombres, por cargos en condiciones equivalentes.

En conclusión, las tendencias de los últimos años muestran que los cargos con mayor nivel de responsabilidad y de toma de decisión tienen una brecha salarial mayor que en general favorece a las mujeres. En el caso de las Jefaturas, la brecha salarial ha revertido en el último año en favor de las mujeres y en el caso de las Gerencias la misma ha aumentado.

<sup>5</sup> No se incluye la Gerencia General porque es un puesto ocupado por una única persona.

# Comunidades locales



Ilustración 22. Jornada de Reciclaje por el Día Mundial del Medio Ambiente, junio 2022

## **Programas con impacto en la comunidad local**

En el apartado **Grupos de interés** del **Capítulo I: Somos Farmared-Logired** del presente Reporte identificamos a la comunidad local como uno de nuestros grupos de interés y mencionamos los canales de comunicación que tenemos con nuestros vecinos y la población en general. En este apartado, nos enfocamos en las acciones que desarrollamos para apoyar las necesidades de la comunidad durante el año 2022.

Todas nuestras acciones de responsabilidad social tienen el objetivo de generar impactos positivos en diferentes proyectos comunitarios, ya sea en las localidades situadas a proximidad de las instalaciones de nuestra empresa como en otras localidades. Para desarrollarlas, trabajamos en alianza con diferentes socios estratégicos, lo que nos ayuda a tener una mayor llegada e impacto en las organizaciones que más lo requieren. En general, nuestras acciones se focalizan en dos poblaciones específicas: niños y niñas y personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

### **A continuación, presentamos las principales acciones del 2022.**

El 3 de junio realizamos una **Jornada de Reciclaje** por el Día Mundial del Medio Ambiente, en alianza con Repapel y ReAcción y con el apoyo de Banque Heritage. Recibimos la visita de estudiantes y docentes de tres escuelas del **Municipio E**, donde se encuentra nuestra empresa. Los visitantes recibieron un taller de reciclaje a cargo del equipo de Repapel, recorrieron la estación de clasificación de residuos (Estación ReAcción) instalada en nuestra explanada, y se les presentó el trabajo que realiza nuestra empresa en el marco del Plan de Eliminación Segura de Envases de Medicamentos (PLESEM).

En junio, además, lanzamos la **Campaña Abrigo**. Recolectamos ropa de hombre, mujer y niños/as, además de calzado y abrigo de cama para donar a instituciones beneficiarias de nuestro socio estratégico, el Banco de Alimentos del Uruguay. Entre junio y agosto logramos juntar **164 kg** de ropa e hicimos dos entregas a instituciones beneficiarias.

En agosto cerramos nuestra campaña **Circular la Alegría** de recolección de juguetes y libros para donar también a instituciones beneficiarias del Banco de Alimentos del Uruguay. Entregamos aproximadamente **80 kg** de libros infantiles, juegos de mesa, *tablets*, consolas de videojuegos, sillitas para auto y juguetes varios, que recibimos de colaboradores, clientes y amigos. Las instituciones beneficiarias en esta oportunidad fueron el Jardín Blancanieves, centro de primera infancia en Colón, y la Fundación Los Rosales de Casavalle, que cuenta con colegio, un CAIF y un Club de Niñas.

En agosto y octubre, hicimos **charlas virtuales en escuelas públicas del interior del país** (Escuela N°34 de Casupá, Florida y tres escuelas de Castillos, Rocha) sobre el cuidado del ambiente y el Plan de Eliminación Segura de Envases de Medicamentos (PLESEM).



*Ilustración 23. Charla con estudiantes de la Escuela N°34 de Casupá, agosto 2022*

Más allá de las campañas que organizamos y lideramos, nos hemos involucrado en iniciativas que tienen un impacto positivo en la sociedad. En particular, participamos como operadores de la primera fase del proyecto **Recirculamos Entre Todos**, del Ministerio de Ambiente, que promueve la concientización acerca del reciclaje en coordinación con los gobiernos departamentales y municipales.

Como piloto, se eligió trabajar con tres escuelas públicas del Municipio E. En abril se realizó la entrega de contenedores de cartón elaborados por Myrbox a referentes de las Escuelas N° 180, 130 y 268, para la clasificación de papel y envases de plástico PET. La División Ambiental de nuestra empresa es la responsable de la logística asociada a la recolección de estos materiales y su correcta gestión.



Donados a instituciones beneficiarias del Banco de Alimentos del Uruguay.

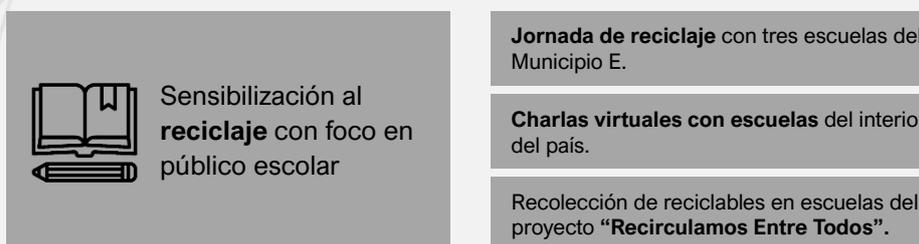


Ilustración 24. Indicadores clave de nuestras actividades con la comunidad local en 2022

## **Gestión de impactos negativos en las comunidades locales**

Los principales potenciales impactos negativos en la comunidad local son:

- Siniestros de tránsito relacionados a las actividades de transporte
- Contaminación atmosférica generada por las emisiones de nuestras actividades de transporte
- Olores molestos ligados a las operaciones de gestión de residuos de la División Ambiental

Vale destacar que, con respecto a la operación de nuestro Centro Logístico Julio Galbarini, no se han manifestado problemas relacionados impactos negativos en las comunidades locales en la medida en que el centro se encuentra en un área donde predominan los emprendimientos productivos y no hay viviendas a proximidad.

En el caso de la División Ambiental, los vecinos de la planta han manifestado inquietudes por olores molestos relacionados a la gestión de residuos, en particular orgánicos. Dada la buena comunicación que existe con el entorno, cuando se detectan situaciones de ese tipo, se suspende la recepción del residuo que genera el problema, y se cierra la queja con el vecino.

# Anexos



# Índice de Indicadores GRI

<b>Declaración de uso</b>	Farmared-Logired ha elaborado el primer Reporte conforme a los Estándares GRI, para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. Para poder apreciar tendencias en distintos temas y cuando fue posible, se agregaron adicionalmente datos correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021.
<b>GRI 1 usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

<b>Estándar GRI u otra fuente</b>	<b>Contenido</b>	<b>Ubicación / Comentarios</b>	<b>Omisión</b>
<b>Contenidos generales</b>			
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	<b>2-1 Detalles organizacionales</b>	Razón social: Plateran S.A. Nombre comercial: Farmared-Logired. Operador logístico y ambiental de carácter privado. Dirección de la sede: Camino Los Aromos y Ruta 101, Canelones, Uruguay. Sede ambiental: Camino Carrasco 6264, Montevideo. Opera en Uruguay.	
	<b>2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</b>	Plateran S.A. Logística Integral + División Ambiental	
	<b>2-3 Periodo objeto del informe,</b>	Período objeto del informe: 1° de enero de	

	<b>frecuencia y punto de contacto</b>	2022 al 31 de diciembre de 2022. Se plantea una frecuencia anual para la elaboración de reportes de sostenibilidad. Esto está alineado con los informes financieros de la empresa. La fecha de presentación de este informe es junio 2023. El punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe es la Ing. Quim. Teresa Echevarría, Gerente de Sistema de Gestión Integrado.	
	<b>2-4 Actualización de la información</b>		No procede. Este es el primer Reporte de Sostenibilidad conforme a los Estándares GRI.
	<b>2-5 Verificación externa</b>	Este informe no fue sometido a validación externa.	
	<b>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 2. Nuestra actividad y 7. Grupos de interés.	
	<b>2-7 Empleados</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 6.	
	<b>2-8 Trabajadores que no son empleados</b>	Nuestro equipo. Capítulo V: Impacto social, apartado Empleo.	

<b>2-9 Estructura de gobernanza y composición</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 5. Organigrama y 6. Nuestro equipo, en particular los apartados <i>Composición del Directorio y Ámbitos de gobernanza del Directorio</i>		
<b>2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno</b>	Capítulo V: Impacto social, subcapítulo Diversidad e Igualdad de oportunidades.		
<b>2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno</b>	Dra. Q. F. Alicia Galbarini, Directora.		
<b>2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 6. Nuestro equipo, en particular los apartados <i>Composición del Directorio y Ámbitos de gobernanza del Directorio</i> .		
<b>2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos</b>	Capítulo II: Acerca del Reporte, 2. Materialidad, apartado <i>Conclusión</i> .		
<b>2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad</b>	El proceso de elaboración de este informe de sostenibilidad, incluido el proceso de definición de los temas materiales, fue		

		supervisado y aprobado por la Gerencia del Sistema de Gestión Integrado y por la Gerencia General de la empresa, entre otros actores.	
	<b>2-15 Conflictos de interés</b>	Se considera que no existen conflictos de interés en el Directorio de la empresa. En nuestra política anticorrupción y antisoborno se hace mención a la prevención de los conflictos de interés por parte de los proveedores, empleados y demás colaboradores de la empresa.	
	<b>2-16 Comunicación de inquietudes críticas</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 2. Nuestra actividad y 7. Grupos de interés, apartado <i>Comunicación con grupos de interés.</i>	
	<b>2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno</b>	Capítulo V: Impacto social, subcapítulos Empleo y Formación y Educación.	
	<b>2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno</b>	El 100% de nuestros trabajadores reciben una evaluación de desempeño anual.	
	<b>2-19 Políticas de remuneración</b>	Los/as Gerentes tienen una remuneración fija	

		mensual.	
	<b>2-20 Proceso para determinar la remuneración</b>	Capítulo V: Impacto social, subcapítulo Diversidad e Igualdad de oportunidades.	
	<b>2-21 Ratio de compensación total anual</b>	5,5	
	<b>2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible</b>	Carta de la Directora y Mensaje del Gerente General	
	<b>2-23 Compromisos y políticas</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 4.	
	<b>2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</b>	Compromisos y políticas.	
	<b>2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 2. Nuestra actividad y 7.	
	<b>2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</b>	Grupos de interés, apartado <i>Comunicación con grupos de interés</i> . Capítulo V. Impacto social, subcapítulo Comunidades Locales.	
	<b>2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas</b>	No se identifica incumplimiento de la legislación y las normativas en el período objeto del informe.	
	<b>2-28 Afiliación a asociaciones</b>	En 2022, la empresa no estuvo afiliada a ninguna asociación en el período objeto del informe.	

	<b>2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés</b>	Capítulo I: Somos Farmared-Logired, 2. Nuestra actividad y 7. Grupos de interés.	
	<b>2-30 Convenios de negociación colectiva</b>	Por normativa, el 100% de los empleados están cubiertos por convenio de salarios (Grupo 13 subgrupo 11 literal a).	
<b>Temas materiales</b>			
<b>GRI 2: Temas Materiales 2021</b>	<b>Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales</b>	Capítulo II: Acerca del Reporte, 2. Materialidad.	
	<b>Contenido 3-2 Lista de temas materiales</b>	Capítulo II: Acerca del Reporte, 2. Materialidad, apartado <i>Lista de temas materiales</i> .	
<b>Indicadores Ambientales: Energía</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo III: Sostenibilidad ambiental, apartado Energía	
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	<b>302- 1 Consumo energético dentro de la organización</b>		
	<b>302-3 Intensidad energética</b>	Capítulo III: Sostenibilidad ambiental, apartado Energía	
	<b>302-4 Reducción del consumo energético</b>		
	<b>302-5 Reducción de los requerimientos</b>		

	<b>energéticos de productos y servicios</b>		
<b>Indicadores ambientales: Emisiones</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo III: Sostenibilidad ambiental, apartado Emisiones	
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	<b>305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)</b>		
	<b>305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)</b>		
	<b>305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)</b>		No está desarrollada esta información.
	<b>305-4 Intensidad de las emisiones de GEI</b>		No se cuenta con esta información.
	<b>305-5 Reducción de las emisiones de GEI</b>	Capítulo III: Sostenibilidad ambiental, apartado Emisiones	
<b>Indicadores ambientales: Residuos</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo III: Sostenibilidad ambiental, apartado Residuos.	
<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	<b>306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos</b>		
	<b>306-2 Gestión de impactos significativos</b>		

	<b>relacionados con los residuos</b>		
	<b>306-3 Residuos generados</b>		
	<b>306-4 Residuos no destinados a eliminación</b>		
	<b>306-5 Residuos destinados a eliminación</b>		
<b>Indicadores económicos: Presencia en el mercado</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo IV: Desempeño económico, apartado	
<b>GRI 202: Presencia en el mercado 2016</b>	<b>202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local</b>	Presencia en el mercado	
	<b>202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local</b>		
<b>Indicadores económicos: Impactos económicos indirectos</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo IV: Desempeño económico, apartado	
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016</b>	<b>203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados</b>	Impactos económicos indirectos	
	<b>203-2 Impactos económicos indirectos significativos</b>		

<b>Indicadores económicos: Ética y transparencia</b>			
<b>Ética y transparencia</b>	<b>Abordaje de las cuestiones de ética y transparencia en la empresa</b>	Capítulo IV: Ética y transparencia. Política anticorrupción y antisoborno. Anexo.	
<b>Indicadores sociales: Empleo</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo V: Impacto social, subcapítulo Empleo	
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	<b>401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal</b>		
	<b>401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</b>		
	<b>401-3 Permiso parental</b>		
<b>Indicadores sociales: Salud y seguridad en el trabajo</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo V: Impacto social, subcapítulo Seguridad y Salud en el Trabajo	
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</b>	<b>403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</b>		

<b>2018</b>	<b>403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes</b>		
	<b>403-3 Servicios de salud en el trabajo</b>		
	<b>403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo</b>		
	<b>403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</b>		
	<b>403-6 Promoción de la salud de los trabajadores</b>		
	<b>403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales</b>		
	<b>403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</b>		
	<b>Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral</b>	No se registraron fallecimientos ni accidentes con lesiones graves. Los accidentes con lesiones	

		registrables se reportan en el Capítulo de Seguridad y Salud en el trabajo, en el subcapítulo de Lesiones por accidente laboral.	
	<b>Contenido 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales</b>	No hay registro de dolencias y enfermedades laborales.	
<b>Indicadores sociales: Formación y educación</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo V: Impacto social subcapítulo Formación y Educación	
<b>GRI 404: Formación y educación 2016</b>	<b>404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado</b>		
	<b>404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición</b>	La empresa no tiene programas de ayuda a la transición para trabajadores al final de su carrera.	
	<b>404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera</b>	Capítulo V: Impacto social subcapítulo Formación y Educación	

<b>Indicadores sociales: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo V: Impacto social, subcapítulo Diversidad e Igualdad de oportunidades	
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	<b>405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados</b>		
	<b>405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres</b>		
<b>Indicadores sociales: Comunidades locales</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	Capítulo V: Impacto social, apartado Comunidades locales	
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	<b>413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo</b>		
	<b>413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales</b>		

# Política antisoborno y anticorrupción de Farmared-Logired aplicable a proveedores y empleados

Como está planteado en nuestros **Valores**, promovemos la igualdad de oportunidades en nuestros procesos de selección internos y en el desarrollo de nuestro equipo, sin discriminar por motivo de género, edad, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

- 1) PLATERAN S.A. (“FARMARED-LOGIRED”) posee una política corporativa que prohíbe a los empleados y a cualquier persona que actúe en nuestro nombre de hacer cualquier tipo de pago u otorgar cualquier tipo de beneficio a cualquier persona o entidad con el fin de influenciar indebidamente a un funcionario público o para obtener una ventaja de negocios injusta. FARMARED-LOGIRED está comprometida a desempeñar su actividad con integridad y actuar ética y legalmente de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables, incluyendo, pero sin limitarse a leyes antisoborno y anticorrupción. Esperamos el mismo compromiso de parte de los empleados, consultores, asesores, agentes, representantes u otras compañías e individuos que actúen en nuestro nombre (“Colaboradores”), así como aquellos que actúen en nombre de nuestros Colaboradores, en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED.
- 2) **Soborno de Funcionarios Públicos.** Se prohíbe hacer, ofrecer o prometer cualquier pago o cualquier elemento de valor (directa o indirectamente) a un funcionario público cuando el pago se hace con la intención de influenciar un acto o decisión oficial para otorgar o conservar un negocio. Bajo las políticas de FARMARED-LOGIRED, “funcionario público” se interpreta ampliamente e incluye: (i) cualquier funcionario público elegido o nombrado (ej., un miembro de un Ministerio de Salud); (ii) cualquier empleado o persona que actúe para o en nombre de un funcionario público, agencia o empresa del que ejerza funciones de gobierno; (iii) cualquier partido político, candidato a cargo público, funcionario,

empleado o persona que actúe para o en nombre de un partido político o candidato a cargo público; o (iv) un empleado o persona que actúe para o en nombre de una organización internacional pública (ej. las Naciones Unidas). “Gobierno” incluye todos los niveles y subdivisiones de gobiernos (ej., departamental o nacional y administrativo, legislativo, o ejecutivo).

Se prohíbe a los empleados y proveedores de FARMARED-LOGIRED hacer, prometer o autorizar un pago o dar cualquier elemento de valor a un funcionario público para inducir de forma indebida o corrupta a este funcionario para que ejecute cualquier acto o decisión gubernamental para ayudar a una compañía a obtener o conservar un negocio, o a obtener una ventaja impropia. Asimismo, se prohíbe a los empleados y proveedores de FARMARED-LOGIRED hacer uso de otra compañía o persona para ejercer cualquiera de las anteriores actividades.

3) **Principios Antisoborno y Anticorrupción que Rigen las Interacciones con Gobiernos y Funcionarios Públicos.** Los Colaboradores deben comunicar y seguir los siguientes principios con respecto a sus interacciones con gobiernos y funcionarios públicos:

- (a) Los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, no podrán hacer, prometer o autorizar, directa o indirectamente, un pago indebido o dar nada de valor a ningún funcionario público para inducir a dicho funcionario público a ejecutar cualquier acto o decisión gubernamental para ayudar a FARMARED-LOGIRED a obtener o conservar un negocio. Los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, nunca podrán hacer un pago ni ofrecer a un funcionario público ningún elemento o beneficio, independientemente de su valor, como una manera impropia de inducir a dicho funcionario público a aprobar, reembolsar, recetar, o comprar un producto FARMARED-LOGIRED o para beneficiar de manera impropia el negocio de FARMARED-LOGIRED.
- (b) Los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, deben entender si las leyes locales, regulaciones o procedimientos operativos (incluyendo requerimientos impuestos por entidades

gubernamentales tales como hospitales públicos o instituciones de investigación) imponen algún límite, restricción o requerimiento de divulgación en la compensación, apoyo financiero, donaciones, o regalos que se puedan dar a funcionarios públicos.

- (c) Los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, no pueden ofrecer pagos de facilitación. Un “pago de facilitación” es un pago nominal, no oficial, a un funcionario público con el propósito de asegurar o acelerar la ejecución de una acción rutinaria no discrecional del gobierno. Ejemplos de pagos de facilitación incluyen pagos para acelerar el proceso de licencias, permisos o visas para las cuales todos los papeles están en regla. En el evento que un Colaborador, o alguien que actúe en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, reciba o se entere de la solicitud o exigencia de un pago de facilitación o soborno en conexión con labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, el Colaborador deberá reportar dicha solicitud o exigencia oportunamente a su contacto principal en FARMARED-LOGIRED antes de dar cualquier paso.
- 4) **Soborno Comercial.** El soborno y la corrupción también ocurren en relaciones no gubernamentales, comerciales. FARMARED-LOGIRED prohíbe a sus empleados y proveedores ofrecer, prometer, dar, solicitar, recibir, aceptar o acordar la aceptación de dinero o cualquier elemento de valor a cambio de una ventaja comercial impropia. Ejemplos de conductas prohibidas pueden incluir, pero no están limitadas a: dar regalos inapropiados, hospitalidad, coimas u oportunidades de inversión ofrecidas para inducir de manera impropia la adquisición de bienes o servicios. Los empleados de FARMARED-LOGIRED no pueden ofrecer, dar, solicitar o aceptar sobornos, y nuestros Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED deberán seguir los mismos principios.
- 5) **Principios Antisoborno y Anticorrupción que Rigen las Interacciones con Particulares y Empleados de FARMARED-LOGIRED.** Los Colaboradores deben comunicar y seguir los siguientes principios con respecto a sus interacciones con Particulares y Empleados de FARMARED-LOGIRED:

- (a) Los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, no podrán hacer, prometer o autorizar, directa o indirectamente, pagos indebidos o elementos de valor a ninguna persona para inducir a dicha persona a dar alguna ventaja comercial impropia para FARMARED-LOGIRED.
- (b) Los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED, no podrán solicitar, aceptar o recibir, directa o indirectamente, un pago o elemento de valor como inducción impropia en conexión con sus actividades desarrolladas para FARMARED-LOGIRED.
- (c) Los empleados de FARMARED-LOGIRED no tienen permitido recibir regalos, servicios, beneficios, entretenimiento, u otro elemento de valor monetario significativo de parte de Los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas para FARMARED-LOGIRED. Adicionalmente, los regalos con valor nominal están permitidos solamente si son recibidos con poca frecuencia y solo en ocasiones apropiadas.

**6) Reporte de Violaciones Sospechadas o Confirmadas.** Se espera que los Colaboradores, y aquellas personas que actúen en nombre suyo en conexión con las labores desarrolladas adviertan potenciales violaciones a estos Principios Antisoborno y Anticorrupción o a la ley. Dichos reportes se pueden hacer a la siguiente dirección de correo electrónico: [info@farmared.com.uy](mailto:info@farmared.com.uy).

- 7) **Conflictos de Interés.** Los proveedores, empleados y demás Colaboradores de FARMARED-LOGIRED deben evitar cualquier actividad que dé lugar a un conflicto de intereses.
- 8) **Libros y Registros Precisos.** Los proveedores de FARMARED-LOGIRED están obligados a hacer y mantener libros, registros y cuentas que, en detalle, refleje de manera precisa y justa cualquier transacción que involucre gastos en nombre de la empresa. Las entradas engañosas o falsas que ocultan la fuente o la naturaleza de los gastos o ingresos son prohibidas.
- 9) **Lavado de Dinero.** Los proveedores, empleados y demás colaboradores de FARMARED-LOGIRED tienen prohibido tener tratos o participar en cualquier transacción relacionada con el producto financiero del delito.



**FARMARED**  
Logística Farmacéutica



**LOGIRED**  
Operador Logístico

2023

