COFERDROZA S. COOP. LTDA.

Ferrymas
FERRETERÍA Y MUCHO MÁS

Responsabilidad Social Corporativa

Contigo. Siempre.

www.coferdroza.es ◆ www.ferrymas.es

Nos comprometemos con la sostenibilidad y, entre otras iniciativas, promovemos un modelo de economía circular basado en los principios de reducir, reutilizar y reciclar, en lugar de perpetuar una economía lineal que asume recursos ilimitados.

Esta Memoria RSC, tanto sus cubiertas como su papel interior, ha sido elaborada con materiales reciclados y biodegradables.

Al reciclar, contribuimos a reducir la contaminación.

Índice

Carta de la Presidencia 1
Carta de la Gerencia 3
Índice Correlacionado con los ODS 7

01. Coferdroza 11
1.1 Quienes somos 12
1.2 Modelo de negocio 13
1.3 Ética corporativa 14
1.3.1 Código de Conducta 15
1.3.2 Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención del acoso 16
1.4 Estrategia 17
1.5 Alianzas clave 18
1.6 Resumen del año 20
Nuestra trayectoria 22
1.7 Principales magnitudes 23

02. Gestión sostenible, ética y responsable 25
2.1 Gobernanza 27
2.2 Análisis de materialidad 28
2.3 Estrategia de sostenibilidad 30
2.4 Gestión de riesgos 31
2.5 Gestión económica responsable 32

0.3 Relación con los grupos de interés 35
3.1 Orientación al Socio 37
3.1.1 Aprovisionamiento al Socio 38
3.1.2 Apoyo al Socio 39
3.1.3 Escucha al Socio y calidad en los servicios 43
3.2 Gestión de las personas 52
3.2.1 Seguridad y salud laboral 54
3.2.2 Desarrollo de las personas 56
3.2.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación 57
3.2.4 Retribución 58
3.2.5 Conciliación de la vida familiar y laboral 59
3.3 Relación con los proveedores 66
3.4 Relación con la sociedad 70
3.5 Desempeño medioambiental 78
3.5.1 Sistema de Gestión Ambiental 78
3.5.2 Sensibilización ambiental 80
3.5.3 Logística sostenible 81
3.5.4 Compras responsables y productos sostenibles 82

04. Acerca de este informe 85

0.5 Tablas de contenido 87
5.1 Índice contenidos del Estado de Información No Financiera (EINF) 88
5.2 Índice contenidos Global Reporting Initiative (GRI) 97

Carta de la Presidencia

Estimados socios, colaboradores y grupos de interés

Me complace presentar la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2024 de Coferdroza, un ejercicio que refleja, con datos y resultados, el firme compromiso de nuestra organización con la sostenibilidad, la transformación responsable del modelo de negocio y el fortalecimiento del valor que generamos para nuestros socios y el entorno.

En un escenario marcado por la recuperación económica y la aceleración de los cambios tecnológicos, Coferdroza ha consolidado su posición como una cooperativa referente en el sector. Nuestra hoja de ruta se ha centrado en avanzar hacia un modelo de gestión más eficiente, innovador y sostenible, orientado siempre al servicio y la mejora competitiva de nuestros socios, verdadero núcleo de nuestra actividad empresarial.

En 2024, seguimos volcados en nuestro proyecto de transformación digital aplicada a los procesos intralogísticos, una iniciativa estratégica que nos ha permitido integrar inteligencia artificial y tecnología avanzada para optimizar la cadena de suministro, incrementar nuestra eficiencia operativa y reducir el impacto ambiental.

Más allá del ámbito logístico y tecnológico, la sostenibilidad ha sido tratada como un vector transversal en toda nuestra actividad. Hemos reforzado nuestras políticas medioambientales y sociales con un enfoque orientado a resultados medibles y a la creación de valor compartido. En este marco, se han implementado mejoras sustanciales en materia de igualdad, inclusión y equidad, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Internamente, hemos continuado profesionalizando nuestra estructura organizativa y fortaleciendo alianzas clave para seguir evolucionando como una organización moderna, cohesionada y preparada para anticipar las demandas de un mercado cada vez más competitivo. La mejora continua, la eficiencia en los procesos y la orientación al cliente han sido ejes prioritarios de nuestra gestión.

La colaboración estrecha entre socios, empleados y demás grupos de interés ha sido esencial para la consecución de los objetivos trazados. Esta sinergia refuerza nuestra convicción de que el crecimiento empresarial sostenible solo es posible si se sustenta en relaciones sólidas, visión estratégica y una cultura corporativa basada en la responsabilidad y la excelencia.

Con esta memoria, no solo rendimos cuentas de lo alcanzado, sino que reafirmamos nuestro compromiso de seguir impulsando una estrategia empresarial que combine rentabilidad, innovación y contribución activa al desarrollo social y medioambiental.

Gracias por vuestra confianza continua. Seguiremos trabajando con ambición, rigor y sentido de propósito para consolidar un futuro sólido y sostenible para todos.

Atentamente,
Roberto Sánchez Borderas
Presidente

Carta de la Gerencia.

Al cerrar el ejercicio 2024, quiero dirigirme a todos vosotros para compartir una visión global de los avances que hemos logrado como organización y del rumbo que seguimos con determinación.

Este año ha supuesto una reafirmación de nuestra identidad como compañía resiliente, innovadora y orientada al futuro. En un entorno empresarial cambiante, hemos sabido consolidar nuestras capacidades operativas, adaptarnos con agilidad a los desafíos del contexto externo y seguir impulsando iniciativas que refuerzan nuestra posición de liderazgo.

Uno de los pilares fundamentales de este recorrido ha sido la sostenibilidad.

No solo como valor estratégico, sino como principio transversal que guía nuestra toma de decisiones. La renovación de nuestras certificaciones medioambientales y la aplicación de políticas de responsabilidad social son el reflejo tangible de un compromiso que trasciende lo operativo y busca generar un impacto positivo duradero.

En este sentido, destaca especialmente nuestra apuesta por la transformación digital, la optimización de procesos logísticos y el uso de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial, al servicio de una cadena de suministro más eficiente y responsable.

Nuestra vocación por el crecimiento sostenible también se ha traducido en la mejora continua de nuestras operaciones internas. Hemos reforzado nuestras estructuras, consolidado alianzas estratégicas clave y trabajado para ofrecer soluciones eficaces, alineadas con las necesidades de nuestros socios y con la evolución constante del mercado.

La innovación, acompañada por una decidida orientación hacia la digitalización, ha seguido siendo uno de nuestros ejes prioritarios.

Gracias a este enfoque, Coferdroza avanza con paso firme hacia un modelo empresarial moderno, competitivo y preparado para afrontar los retos del futuro.

No menos relevante ha sido nuestra evolución en materia de equidad e inclusión. Somos conscientes de que el talento diverso es uno de los motores esenciales de nuestro éxito colectivo. Por ello, mantenemos un firme compromiso con la creación de entornos laborales donde cada persona se sienta valorada, respetada e implicada en un proyecto común.

En nombre de la dirección, quiero expresar un sincero agradecimiento a todas las personas que conformáis Coferdroza. Vuestro esfuerzo, compromiso y profesionalidad han sido, una vez más, el motor que ha hecho posible cada logro.

Miramos al futuro con ambición, preparados para seguir creciendo de forma innovadora, eficiente y sostenible. Unidos, seguiremos construyendo una organización sólida, generadora de valor para nuestros socios, nuestra comunidad y el entorno que nos rodea. Seguimos avanzando.

Atentamente,
Jaime Mendoza Barquín
Director General

Índice correlacionado con los ODS.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Erradicar la pobreza en todas sus formas y en todas partes.

Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.

Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Garantizar que todas las políticas de la empresa incluyan y fomenten, desde la cultura empresarial, la igualdad y la integración.

Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.

Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Proporcionar condiciones laborales dignas a través de toda su cadena de valor.

Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres. Frenar la pérdida de la diversidad biológica.

Promover sociedades pacíficas e inclusivas. Facilitar el acceso a la justicia para todos a todos los niveles.

Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Coferdroza

Comprometida con los ODS de la ONU, alinea a continuación sus impactos en la sociedad en la que opera con aquellos objetivos, según se indica en el siguiente índice técnico de la presente Memoria de RSC.

- **02 HAMBRE CERO**

Capitulos 01,02 y 05

- **03 SALUD Y BIENESTAR**

Capitulos 01,02,03 y 05

- **04 EDUCACIÓN DE CALIDAD**

Capitulos 01,02,03 y 05

- **05 IGUALDAD DE GÉNERO**

Capitulos 01,02,03 y 05

- **06 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO**

Capitulos 01,02 y 05

- **07 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE**

Capitulos 01,02 y 05

- **08 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**

Capitulos 01,02,03 y 05

- **09 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA**

Capitulos 01,02 y 05

- **10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

Capitulos 01,02,03 y 05

- **11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES**

Capitulos 01,02 y 05

- **12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE**

Capitulos 01,02,03 y 05

- **13 ACCIÓN POR EL CLIMA**

Capitulos 01,02,03 y 05

- **16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS**

Capitulos 01 y 03

- **17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS**

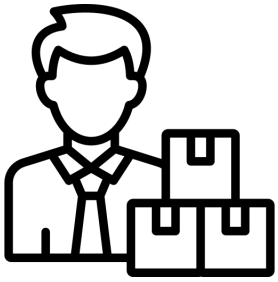
Capitulos 01,02,03 y 05

01.
Coferdroza

1.1 ¿Quiénes somos?

Coferdroza es una cooperativa dedicada a la distribución de productos de ferretería, bricolaje y suministros industriales.
Fundada en Zaragoza en 1965 por 30 emprendedores, hoy reúne a casi 400 Socios que operan en toda España y Andorra.
Nuestra red abarca desde grandes capitales hasta pequeñas poblaciones, incluyendo zonas residenciales tradicionales y áreas industriales.

¿Por qué elegirnos?



Compras directas a fabricantes o mediante pedidos al almacén central, garantizando una gestión agil.

+440
puntos venta

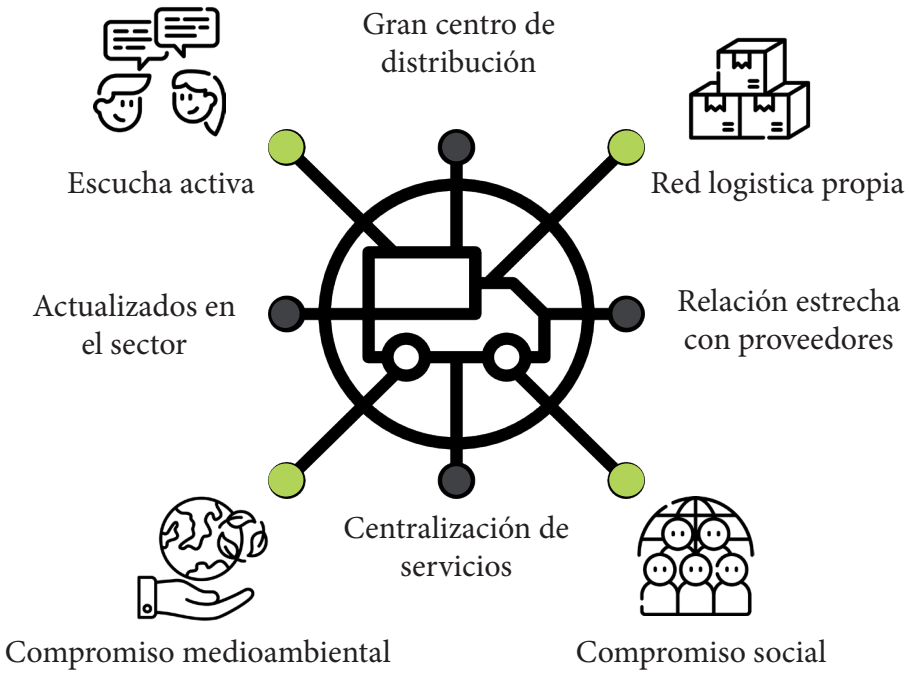
Plantilla superior a 80 personas, distribuidas en distintas categorías profesionales.

Variedad de productos que incluye ferretería, industria, decoración, menaje, electrodomésticos, droguería y nuestras marcas propias.

1.2 Modelo de negocio

Con casi 60 años de trayectoria, Coferdroza lideró la innovación en el sector de la ferretería al introducir el modelo de Sociedad Cooperativa Limitada.
Esto permitió la creación de una central de compras y una red logística propia.
De los 30 Socios fundadores en un pequeño local de 300 m², hemos evolucionado hasta contar con un gran centro de distribución en Zuera (Zaragoza).
Nuestra central de compras ha dado paso a una completa central de servicios, que proporciona a los Socios herramientas, productos y recursos diseñados para mejorar su competitividad.

El crecimiento ha sido guiado por sólidos valores éticos, equilibrando rentabilidad con un firme compromiso social y ambiental.
La incorporación de nuevos productos y servicios se basa en una escucha activa y continua al Socio mediante encuestas, visitas comerciales y nuestra feria anual.
Además, fomentamos relaciones estrechas con proveedores y participamos en entidades como AECOC, lo que nos permite estar al día de las novedades del sector.



1.3 Ética corporativa

La ética es una prioridad fundamental en la forma en que Coferdroza actúa, tanto en su operativa diaria como en el comportamiento de su equipo humano.

Valores corporativos

Nos centramos en el socio, apostamos por la profesionalización, actuamos con transparencia, asumimos la responsabilidad social y buscamos la excelencia

Responsabilidad Social

Buscamos el desarrollo sostenible de nuestro entorno y de nuestros grupos de interés.

Transparencia

A través de la transparencia que nos caracteriza en la toma de decisiones, generamos confianza, seguridad y valor a nuestros grupos de interés

Orientación al Socio

A través de un vínculo basado en la escucha activa a nuestros Socios, entendiéndolos como nuestra razón de ser, conocemos y satisfacemos de forma sostenible sus necesidades.

Excelencia

Representa nuestro máximo nivel de desempeño y calidad en todas nuestras áreas. Búsqueda constante de la mejora, la innovación, la eficiencia y la satisfacción del Socio, con un enfoque en alcanzar resultados sobresalientes y mantener estándares superiores de operación y gestión.

Integridad

Desarrollamos nuestra actividad de un modo profesional, coherente con nuestros principios y valores así como respetando siempre principios éticos en todas nuestras actuaciones.

1.3.1 Código de conducta

El Código de Conducta de Coferdroza constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra cultura ética y profesional.
Este documento establece las normas de comportamiento y principios de actuación que deben guiar a todos los empleados de la Cooperativa en su relación con los distintos grupos de interés: Socios, Proveedores, Empleados y Sociedad en general.

El código refleja nuestro compromiso con la integridad, la responsabilidad y la transparencia, y promueve un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la legalidad.

Entre los aspectos más destacados que regula se incluyen:

- **Relaciones con grupos de interés**
- **Regalos y compensaciones**
- **Uso de medios informáticos**
- **Prevención del acoso y la intimidación**
- **Compromiso con la seguridad y la salud laboral**

Está disponible para todo el personal a través del Portal del Empleado y se entrega también como parte del material de acogida a las nuevas incorporaciones.

Para reforzar su eficacia, Coferdroza dispone de un canal de comunicación y consulta confidencial donde se pueden plantear dudas, reportar conductas contrarias a los principios del Código o sugerir mejoras: rsc@coferdroza.es

1.3.2 Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención del acoso

En el 2021 pusimos en marcha nuestro Primer Plan de Igualdad que renovamos año a año, fruto de un análisis riguroso de la situación interna y desarrollado con una perspectiva integral de género. Este plan tiene como finalidad garantizar que todas las personas que forman parte de la Cooperativa puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones de justicia e igualdad, sin importar su sexo, identidad de género u otras circunstancias personales.

El plan aborda áreas clave como:

Acceso al empleo y procesos de selección

Promoción y desarrollo profesional

Condiciones laborales, incluidas retribuciones y horarios

Formación y capacitación

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para velar por su aplicación, creamos una Comisión de Igualdad paritaria que actúa como órgano de seguimiento, evaluación y actualización del plan, garantizando su alineación con la normativa vigente y las mejores prácticas en materia de igualdad.

Como complemento imprescindible, Coferdroza ha implementado un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo, que proporciona una guía clara de actuación ante cualquier comportamiento inadecuado. También existe el Protocolo para la atención al acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Este protocolo garantiza la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y un procedimiento de investigación riguroso y transparente.

Estos documentos han sido difundidos entre toda la plantilla y forman parte de nuestro Manual de Bienvenida. Además, todos los empleados han recibido formación específica y actualizada sobre estos contenidos, con el fin de sensibilizar, prevenir y fomentar un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

1.4 Estrategia

La estrategia de Coferdroza se define a través de planes que establecen prioridades a medio y largo plazo, elaborados a partir del análisis del entorno y de las relaciones con sus grupos de interés.

Propósito

Acompañar el crecimiento de nuestros Socios facilitándoles el día a día.

Misión

Somos una Cooperativa de ferretería que facilita a nuestros Socios los mejores productos, servicios y soluciones en las condiciones más competitivas del mercado.

Visión

Ser la Cooperativa referente del sector, profesionalizada y proactiva ante las necesidades de nuestros grupos de interés.

OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO 2024-2026

1	**Crecimiento, expansión y nuevas oportunidades de negocio**
2	**Adaptación de las instalaciones de la Cooperativa**
3	**Normalización, digitalización e innovación en los procesos**
4	**Desarrollo de politicas para la atracción y retención del talento**
5	**Socio-Céntricos: Socio en el Centro del funcionamiento de la Cooperativa**
6	**Consolidación del Modelo Ferrymas**
7	**Sostenibilidad y responsabilidad Social Corporativa**

Se realiza un seguimiento periódico tanto a nivel de Dirección como de Consejo Rector.

1.5 Alianzas clave

Coferdroza valora la creación de alianzas con organizaciones estratégicas que permitan el desarrollo de proyectos conjuntos y la generación de sinergias.
Estas colaboraciones refuerzan nuestra imagen y nos posicionan como líderes en el sector.
Destacamos:

www.profer.es

Coferdroza es el Socio mayoritario de PROFER SERVICIOS INTEGRALES, la mayor central de Compras, Pagos y Marketing, del sector.

www.aecoc.es

Participamos en proyectos e iniciativas sectoriales. Además, el Director General de Coferdroza, Jaime Mendoza, es el presidente del Comité de Ferretería y Bricolaje de AECOC

www.bricoalliance.eu

Desde 2019 Coferdroza pertenece a esta agrupación de interés económico a nivel europeo.
Presente en 12 países (Estonia, Italia, Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Islandia, Lituania, Bélgica, Rusia, Irlanda y España) está formada por 10 cadenas europeas independientes de bricolaje.

www.edra-ghin.org

Anualmente participamos en el Summit Anual internacional donde se debaten y muestran las principales tendencias del sector de ferretería y bricolaje a nivel mundial

www.brico-afeb.com

Participación periódica en el desarrollo de "desayunos" sectoriales de intercambio de conocimiento/información sectorial.

www.aliaragon.es

(Asociación Logística Innovadora de Aragón o Clúster aragonés de la logística).
Colaboración en líneas de networking e innovación.

www.femz.es

(Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza).
Al igual que en el caso anterior, se participa en las diferentes actividades y líneas de trabajo de la Federación.

www.camaradezaragoza.com

Socios del Club Líder de la Cámara de Comercio y participación activa en todas las actividades que se organizan.

www.zaragoza.es

Proyecto que ofrece información y colaboración entre empresas que organizan eventos y las que disponen de los servicios necesarios.

1.6 Resumen del año

El año 2024 ha estado marcado por el fortalecimiento del modelo cooperativo de Coferdroza y por la preparación de su 60 aniversario, que tendrá lugar en 2025. Ha sido un ejercicio en el que la cooperativa ha consolidado su posicionamiento estratégico en el sector, mejorando sus servicios, optimizando procesos y reforzando su compromiso con la excelencia y la sostenibilidad.

Entre los hitos más destacados figura la culminación del plan estratégico 2021-2023, cuyos objetivos han sido ampliamente superados, especialmente en lo relativo a digitalización, desarrollo de marcas propias y modernización logística. Esto ha sentado las bases para la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2025-2027, aprobado a finales de 2024.

Objetivos cumplidos...

Digitalización

Marca Propia

Modernización logística

A nivel medioambiental, se ha avanzado en la estrategia de reducción de emisiones y eficiencia energética, consolidando la **certificación ISO 14001** y sumando mejoras tecnológicas al sistema de gestión ambiental. Paralelamente, se ha obtenido el reconocimiento de una segunda estrella en el programa **Lean & Green**, por la reducción adicional de la huella de carbono en la cadena logística.

En el ámbito de la responsabilidad social, Coferdroza ha renovado el **Sello RSA+ del Gobierno de Aragón**, consolidando su compromiso con la igualdad, la inclusión y el desarrollo de las personas. Asimismo, se ha intensificado la colaboración con entidades sociales y las inversiones en formación interna.

Todos estos logros refuerzan la posición de Coferdroza como una Cooperativa de referencia, preparada para afrontar con solvencia y visión de futuro los nuevos retos que marcarán su sexta década de historia.

Nuestra Trayectoria

1965 — **Nacimiento** de la Cooperativa

1972 — Primer Socio fuera de Aragón: **Ramón Ligorit** Calahorra, La Rioja

1981 — Incorporación a **ANCOFE** (Agrupación Nacional de Cooperativas de Ferreteros)

2008 — **Cambio ubicación** Centro Logístico de Zaragoza a Zuera

2010 — Obtención **ISO 9001**

2013 — Constitución de **PROFER** como Central y creación de marcas propias

2015 — Incorporación a la **principal Cooperativa alemana** del sector

2016 — Lanzamiento de la **cadena de ventas**

2018 — Obtención del **Sello Excelencia** del Gobierno de Aragón Categoría Plata Obtención del **Sello de Empresa RSA** del Gobierno de Aragón

2019 — **Unión** a la agrupación europea más competitiva del bricolaje

2022 — Obtención del **Sello Excelencia** del Gobierno de Aragón **Categoría ORO** Obtención del **Sello de Empresa RSA+** del Gobierno de Aragón

2023 — Galardonados con el premio **ISO 14001** y el **Pilot 2023**

1.7 Principales magnitudes 2024

En esta sección se recoge la evolución más significativa de Coferdroza en sus principales áreas de actividad, reflejando los logros alcanzados y su impacto económico, social y ambiental.

Económicos

Facturación en millones
103,5€

Personas

83 empleados
1480 horas de formación

Medio ambiente

961,5 Tn Emisiones $C0_2$
495,37 Kwh electricidad consumida/empleado

Socios

385 Socios
454 Puntos de Venta

Proveedores

94,90% Proveedores locales

Sociedad

8.260€ Aportados a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

02.
Gestión sostenible, ética y responsable

Gestión sostenible, ética y responsable

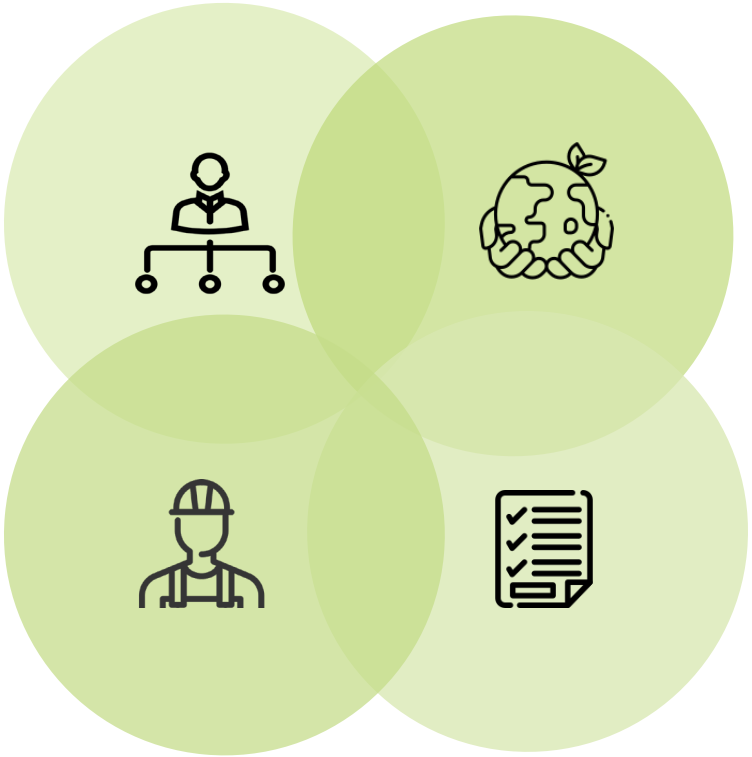
Coferdroza apuesta firmemente por un modelo de desarrollo que integre la creación de valor duradero con el respeto al entorno social y ambiental.
Para ello, adopta una serie de prácticas que garantizan una gestión transparente, responsable y coherente con sus valores cooperativos.
Entre ellas destacan:

•***Gestión de operaciones y toma de decisiones:*** Se promueven procesos que consideran de forma integral el impacto en los distintos grupos de interés y en el medio ambiente.

•***Compromiso ambiental:*** A través del sistema ISO 14001, se impulsan medidas para disminuir las emisiones contaminantes, optimizar el uso de los recursos naturales y avanzar hacia una actividad más sostenible.

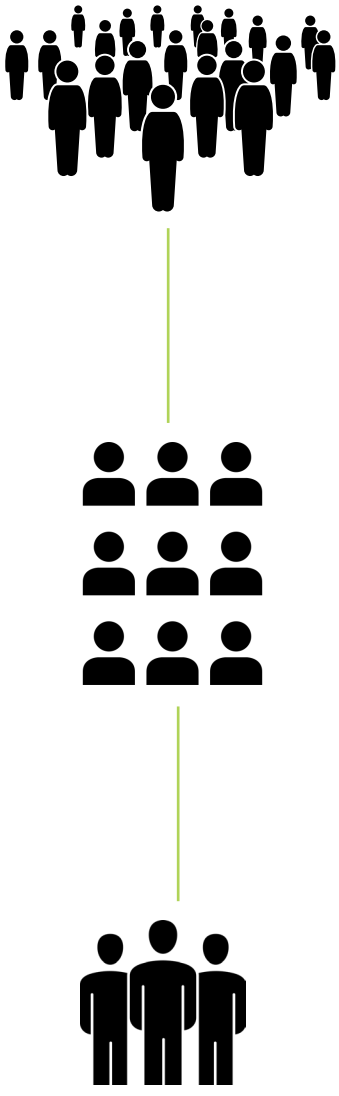
•***Prácticas responsables y equitativas:*** Se vela por unas condiciones justas tanto para la plantilla como para proveedores y Socios.

•***Ética e integridad:*** Las decisiones se guían por criterios de honestidad, cumplimiento normativo y coherencia con los principios éticos que rigen la organización.



2.1 Gobernanza

La estructura de gobierno de Coferdroza garantiza una gestión ética, transparente y orientada a la sostenibilidad.
Las decisiones estratégicas se basan en principios de responsabilidad y visión a largo plazo, valorando su impacto social, económico y ambiental.
Los principales órganos de gobierno son:



•***Asamblea General:*** Máxima instancia de representación y decisión de la Cooperativa. Se convoca con carácter ordinario o extraordinario, siendo válida con la presencia o representación de más de la mitad de los votos sociales en primera convocatoria, o con cualquier número de Socios en la segunda.

•***Consejo Rector:*** Órgano ejecutivo encargado de dirigir y representar a la Cooperativa. Está compuesto por nueve personas: presidente, vicepresidente, secretario y seis vocales, elegidos por la Asamblea General mediante votación secreta. El presidente es elegido directamente por los Socios; el vicepresidente y el secretario, por el propio Consejo Rector.
Desde el Plan Estratégico 2018-2020, se analiza al Consejo Rector como un grupo de interés independiente del resto de socios, incluyendo sus resultados de satisfacción en los estudios específicos para conocer su percepción y expectativas.

•***Interventores:*** Tres Socios elegidos por la Asamblea para supervisar durante un mandato de dos años, prorrogable. Su función es fiscalizar la actividad del Consejo y su cargo es incompatible con el de miembro del Consejo Rector o Director de la Cooperativa.

2.2 Análisis de materialidad

Actualmente estamos trabajando en un nuevo Análisis de Materialidad que nos aporte más información y actualizarla sobre los temas relevantes para la Cooperativa y sus partes interesadas.
De momento contamos con la información anterior.
Los pasos para este análisis fueron:

1

Identificación y priorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relevantes para Coferdroza, determinando su grado de involucración actual y potencial.

2

Determinación de los Grupos de Interés y sus subgrupos, alineándolos con los ODS identificados.

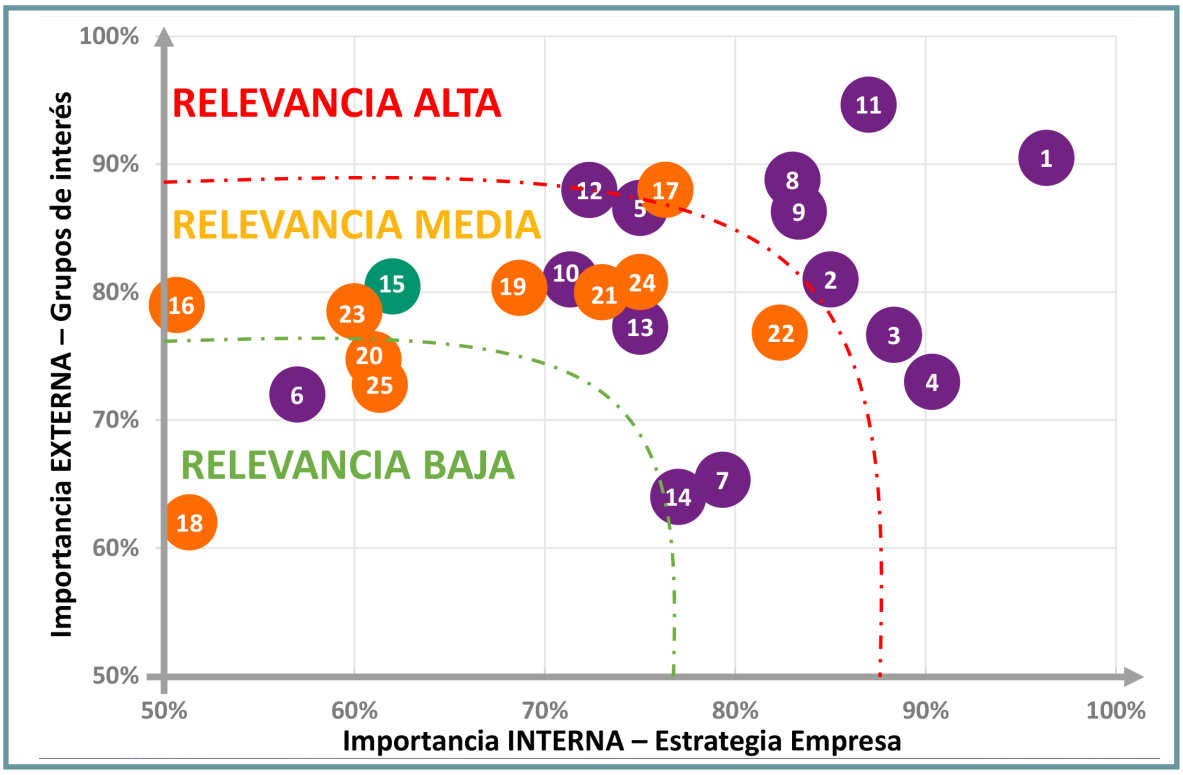
3

Detección de temas clave para los grupos de interés, utilizando la metodología de la Global Reporting Initiative (GRI) para segmentar estos temas. Se centraron en cuestiones que afectan la capacidad de la Cooperativa para generar valor o influir en las expectativas de las partes interesadas, recopilando información de encuestas y consultas.

4

Evaluación de la matriz de materialidad, clasificando los temas según su relevancia, desde alta hasta baja, tanto para la Cooperativa como para sus grupos de interés.

La matriz de materialidad resultante muestra la relevancia de los temas según la priorización de los grupos de interés y su importancia estratégica.
Los 25 temas identificados se clasifican en tres categorías de relevancia: alta, media y baja, asignándoles diferentes grados de urgencia para su implementación.



RELEVANCIA ALTA **RELEVANCIA MEDIA** **RELEVANCIA BAJA**

A dichas categorías se les atribuyen diferentes grados de urgencia para la implementación de los planes, proyectos y acciones correspondientes: implementación urgente e inmediata, en corto plazo, y largo plazo.

2.3 Estrategia de sostenibilidad

El compromiso de Coferdroza con los ODS de la Agenda 2030 se integra en su estrategia empresarial.
Los principios del Pacto Mundial guían su actuación, promoviendo prácticas responsables en toda la cadena de valor: desde los empleados y socios hasta clientes, proveedores y sociedad.

Los **ODS más relevantes** para la cooperativa son:

ODS 3.

Salud y bienestar

Promoción activa de la seguridad y la salud laboral.

ODS 8.

Trabajo decente y crecimiento económico

Promoción activa de la seguridad y la salud laboral.

ODS 11.

Ciudades y comunidades sostenibles

Reducción de emisiones mediante mejoras en eficiencia energética.

ODS 12.

Producción y consumo responsables

Apuesta por materiales sostenibles y reciclados.

El Plan de Sostenibilidad de Coferdroza articula iniciativas específicas como:

- Patrocinios deportivos.
- Consolidación del sistema de gestión medioambiental (ISO 14001).
- Colaboración con entidades sociales.
- Reputación de marca a través de programas educativos, buenas prácticas e innovación en logística.

2.4 Gestión de riesgos

La gestión de riesgos en Coferdroza es esencial para anticiparse a situaciones que puedan afectar negativamente a su actividad.
Se contemplan tanto riesgos financieros como no financieros (sociales, medioambientales y de gobernanza).
La identificación, análisis y mitigación se realiza de forma continuada, especialmente en el marco de la planificación estratégica, bajo las directrices de la norma ISO 9001.

La herramienta DAFO permite evaluar los factores internos y externos, revisándose anualmente para adaptarse a cambios y nuevas amenazas. Además, la cooperativa complementa esta gestión con seguros específicos que minimizan riesgos operativos y estratégicos:

Seguros patrimoniales	Protección de activos frente a incendios, robos y otros daños.
Seguros ciberseguridad	Cobertura ante incidentes digitales como filtraciones o ataques informáticos.

Como parte del compromiso con una gestión ética, responsable alineada con las buenas prácticas de gobierno corporativo, en 2024 se llevó a cabo una formación especializada en compliance. Esta acción formativa tuvo como objetivo sensibilizar al equipo sobre la importancia de prevenir riesgos legales y fomentar una cultura de cumplimiento normativo en todos los niveles de la organización.

Durante esta formación se abordaron temas clave como el código ético, el régimen disciplinario, el canal interno de denuncias, y los principales riesgos penales asociados a la actividad empresarial. Esta iniciativa refuerza la cultura de integridad de Coferdroza, ayuda a mitigar riesgos legales y contribuye a consolidar la confianza entre los grupos de interés, protegiendo la reputación y el valor a largo plazo de la Cooperativa.

2.5 Gestión económica responsable

Coferdroza aplica una política de gestión económica basada en el equilibrio entre el crecimiento sostenido de la Cooperativa y el compromiso con la sostenibilidad social y ambiental. Esta gestión se materializa a través de decisiones estratégicas que buscan garantizar la eficiencia operativa, la optimización de los recursos y la transparencia en todos los niveles.
A continuación, se detallan las principales líneas de actuación que sustentan esta política:

1 **Planificación financiera a medio plazo**

Cada ejercicio, Coferdroza elabora un presupuesto económico y de tesorería con el objetivo de garantizar la disponibilidad de recursos suficientes para desarrollar su actividad con solvencia y cumplir sus obligaciones fiscales, laborales y sociales. Como parte de este enfoque, en 2022 se puso en marcha un nuevo sistema de gestión de tesorería que comenzó a funcionar el 1 de enero de 2023, permitiendo un control más ágil y detallado de las operaciones diarias.

2 **Eficiencia en el uso de recursos**

Coferdroza apuesta por un uso racional de los recursos disponibles. Desde principios de 2022, se ha implantado el sistema de facturación digital en la práctica totalidad de las operaciones con socios, logrando una reducción significativa del consumo de papel. A esto se suma el trabajo del área de Calidad y Medioambiente, que realiza un seguimiento mensual del consumo energético y de materiales, detectando desviaciones y aplicando medidas correctoras cuando es necesario.

4 **Transparencia y rendición de cuentas**

La gestión económica de Coferdroza se caracteriza por su enfoque transparente. Cada mes se presenta el estado financiero al Consejo Rector, y anualmente las cuentas completas se someten a revisión en la Asamblea General de Socios. Estas cuentas, previamente auditadas por una firma externa independiente, se facilitan a todos los socios para su análisis, junto con la documentación explicativa correspondiente.

3 **Criterios de inversión responsable**

En la toma de decisiones sobre inversiones en activos o mejoras tecnológicas, la Cooperativa evalúa diferentes alternativas buscando la eficiencia y el respeto medioambiental. Un ejemplo concreto de esta política ha sido la sustitución progresiva del sistema de iluminación por tecnología LED, que mejora el rendimiento energético y reduce la huella ambiental.

Todas estas acciones reflejan el firme compromiso de Coferdroza con una gestión económica ética, eficiente y alineada con los principios de sostenibilidad, contribuyendo así al desarrollo equilibrado de la Cooperativa y su entorno.

03.
Relación con los grupos de interés

Para Coferdroza, establecer relaciones sólidas y sostenibles con sus grupos de interés es fundamental para identificar expectativas, generar valor compartido y reforzar su compromiso con el desarrollo sostenible.
En coherencia con su propósito, misión y visión, la Cooperativa considera como grupos prioritarios a los siguientes:

- Socios
- Empleados
- Sociedad
- Proveedores y aliados
- Consejo Rector

Con todos ellos se mantiene una comunicación fluida, activa y continua, mediante canales específicos de diálogo y escucha que permiten detectar sus necesidades, recabar impresiones y, cuando corresponde, medir su grado de satisfacción.
A lo largo de este capítulo se detallan las formas en que Coferdroza interactúa con cada uno de estos grupos, fortaleciendo la cooperación y la corresponsabilidad en la construcción de un futuro sostenible.

3.1 Orientación al Socio

Desde su origen en 1965, Coferdroza ha destacado como referente en la distribución de productos de ferretería, bricolaje y suministros industriales.

Actualmente, la red cooperativa opera con más de 440 puntos de venta en todo el territorio nacional, ofreciendo una amplia gama de servicios diseñados para mejorar la competitividad y rentabilidad de sus socios.

Pertenecer a Coferdroza significa:

1. Acceder a condiciones comerciales ventajosas
2. Herramientas digitales de última generación
3. Productos exclusivos
4. Una plataforma de información actualizada sobre tendencias del sector

3.1.1 Aprovisionamiento a los Socios

El eje principal de la actividad de Coferdroza es facilitar el suministro eficiente y competitivo a sus socios.

Este servicio se realiza de dos maneras:

- A través del centro logístico de Coferdroza
- Mediante compras directas al proveedor a través de la plataforma digital

El almacén central, situado en Zuera (Zaragoza), cuenta con 13.500 m² cubiertos y 3.400 m² en otros almacenes, con capacidad para más de 25.000 referencias. Su infraestructura automatizada permite preparar pedidos de forma inteligente, mejorando la agilidad, la precisión y la eficiencia energética de las operaciones.

Coferdroza tiene implantadas soluciones basadas en inteligencia artificial para optimizar el aprovisionamiento.

Permitiendo:

3.1.2 Apoyo a los Socios

La Cooperativa pone a disposición de sus socios un amplio abanico de recursos para fortalecer su actividad:

Zona privada

- Acceso a catálogo digital con más de 25.000 productos, herramientas comerciales, ofertas, condiciones logísticas, gestión de devoluciones y convenios.

Apoyo en transformación digital

- Asistencia personalizada para la implantación de herramientas digitales.

Marcas propias

- Productos de excelente relación calidad/precio, exclusivos para Socios.

Click & Go

- Aplicación para vender online productos del catálogo Coferdroza directamente al consumidor final.

Campus CZ

- Plataforma de formación continua.
  - Sistema de Gestion Ambiental
  - Ciberseguridad básica
  - CTHA
  - IA generativa
  - Canva

CZ Market

- Es un servicio web de Coferdroza en el que se permite la compra-venta de productos entre los socios de la cooperativa

Plataforma online

Servicios Integrales

- Donde se dispone de toda la información de los proveedores y permite hacer pedidos directamente.

Adicionalmente, Coferdroza desarrolla un plan anual de campañas promocionales. En 2024, se editaron 11 folletos comerciales. Más de 140 socios personalizaron estos materiales, imprimiendo 2.200.000 ejemplares con su imagen corporativa.
Cada campaña se complementa con acciones de marketing multicanal:

- Formatos en PDF, JPG y HTML5.
- Vídeos promocionales para pantallas.
- Etiquetas y pósteres con productos destacados.
- Códigos QR enlazados a información digital.
- Fotografías y descripciones de producto listas para usar.
- Generador de flyers

Plan de marketing

En 2024, y con motivo del 60 aniversario de la Cooperativa, Coferdroza ha dado un paso estratégico decisivo con la elaboración y presentación de su primer Plan de Marketing Completo Corporativo, correspondiente al ejercicio 2025.

El Plan de Marketing 2025 nace con la misión de fortalecer la marca Coferdroza, impulsar la competitividad de los socios y modernizar la estrategia de comunicación de la Cooperativa. Se ha diseñado como una herramienta dinámica, alineada con los valores cooperativos y los objetivos definidos en el Plan Estratégico.

Durante el último trimestre de 2024 se han iniciado los primeros trabajos de despliegue y coordinación entre áreas para asegurar su implementación efectiva a partir de enero de 2025. El plan incluye campañas multicanal, rediseño de elementos gráficos, nuevos canales de comunicación con el cliente final, acciones de fidelización, refuerzo del marketing local para los socios y una programación especial para celebrar las seis décadas de historia de Coferdroza.

Primera Feria de negocios Autism Friendly de Europa

Uno de los eventos más destacados del año fue la celebración de la Feria Presencial de Negocios. Esta cita profesional, de carácter exclusivo, reunió a los principales proveedores del sector de ferretería, bricolaje, menaje, jardinería, pequeño electrodoméstico y suministro industrial.

19 y 20 Septiembre
Valencia

Durante el evento, se ofrecieron condiciones comerciales preferentes y opciones de financiación específicas, que fueron comunicadas con antelación para facilitar la planificación de compras por parte de los socios.

+ 160
expositores

+ 250
socios

10.000m²

Además de su dimensión económica, esta edición marcó un hito en materia de inclusión social, convirtiéndose en la primera feria Autism Friendly del sector ferretero e industrial en Europa. En colaboración con **Autism Friendly Club**, se adaptaron espacios y recursos para facilitar la participación de personas dentro del espectro del autismo, promoviendo un entorno accesible, respetuoso y acogedor para todos los asistentes.

3.1.3 Escucha a los Socios y calidad de los servicios

Coferdroza promueve la escucha activa como un pilar esencial para mejorar la calidad del servicio y adaptar su oferta a las necesidades reales de los socios.
Para ello, cuenta con distintos canales de comunicación y retroalimentación:

- **Departamento de Atención al Socio (DAS):** Resuelve consultas e incidencias, recoge pedidos y guía a los Socios en todo lo que necesiten.

- **Canal Feedback:** Permite a los socios enviar sugerencias y hacer seguimiento de sus comunicaciones.

- **SAT (Servicio de Asistencia Técnica):** Gestiona reclamaciones relacionadas con productos y su funcionamiento.

Además, se utilizan diferentes mecanismos de escucha estructurada:

Visitas del equipo directivo

Reuniones periódicas con socios en sus instalaciones para recoger sus valoraciones de forma directa.

Visitas comerciales

Seguimiento continuo por parte del equipo comercial, con encuestas post-visita para medir el nivel de satisfacción.

Encuesta anual de satisfacción

Permite valorar servicios, productos y desempeño general de la Cooperativa.

Encuestas específicas

Por ejemplo, tras la Feria de Negocios o para evaluar el servicio logístico.

Comunicación y servicio a los socios

La Cooperativa mantiene una comunicación proactiva a través de la newsletter "CZ Informa", que se distribuye de forma periódica y recoge novedades, oportunidades comerciales, nuevas incorporaciones al catálogo y otros temas de interés.
Los socios también disfrutan de múltiples ventajas:

1. **CTHA**: ERP especializado para la gestión integral de ferreterías, incluyendo módulos de compras, ventas, tesorería, almacén y comercio electrónico.

2. **Convenios de colaboración**: Condiciones especiales en seguros, transporte, formación, reciclaje, vehículos, alojamientos, alarmas, protección de datos y otros servicios.

3. **Rutas de transporte**: Salidas diarias a nivel nacional que garantizan una distribución eficaz.

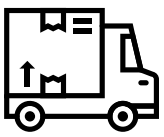
4. **Canal Feedback**: Acceso permanente a la trazabilidad de consultas y respuestas de Coferdroza.

5. **Newsletter (CZInforma):** Los Socios reciben semanalmente información comercial y novedades de proveedores.

CTHA

CZ Informa

Convenios de colaboración



Rutas de transporte

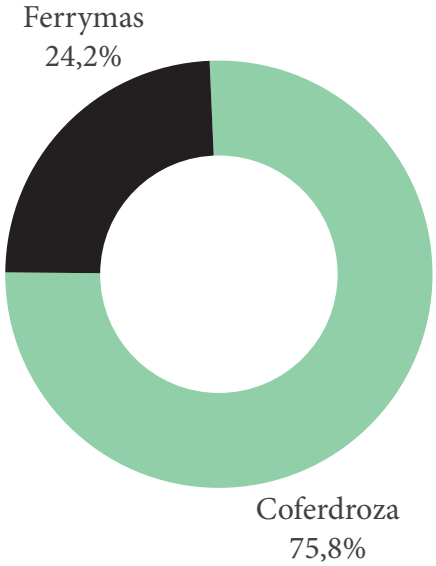
Canal feedback

Nº SOCIOS

	2022	2023	2024
Ferrymas	91	100	103
Coferdroza	290	284	282
Global	381	384	385

Nº PUNTOS DE VENTA

	2022	2023	2024
Ferrymas	97	105	110
Coferdroza	342	340	344
Global	439	445	454

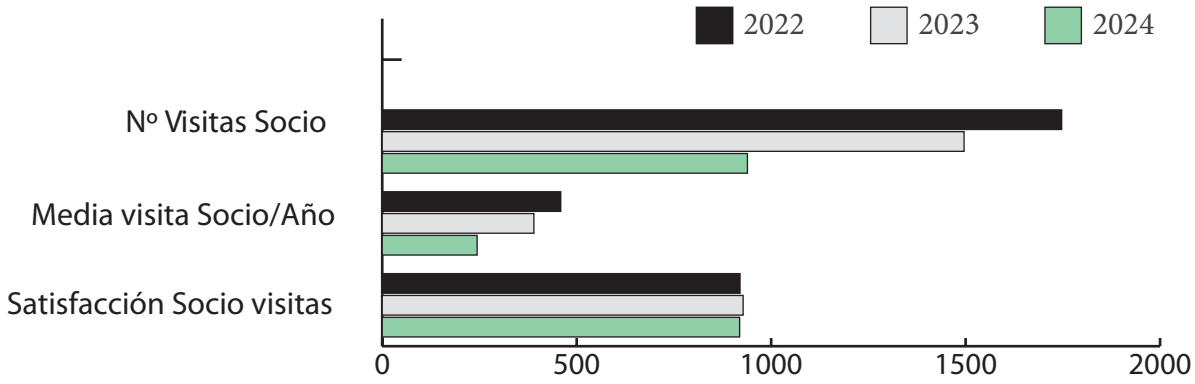


FACTURACIÓN (millones de €)

	2022	2023	2024
Ferrymas	21,9	23,2	24,5
Coferdroza	71,1	76,8	79,0
Global	93,0	100,0	103,5

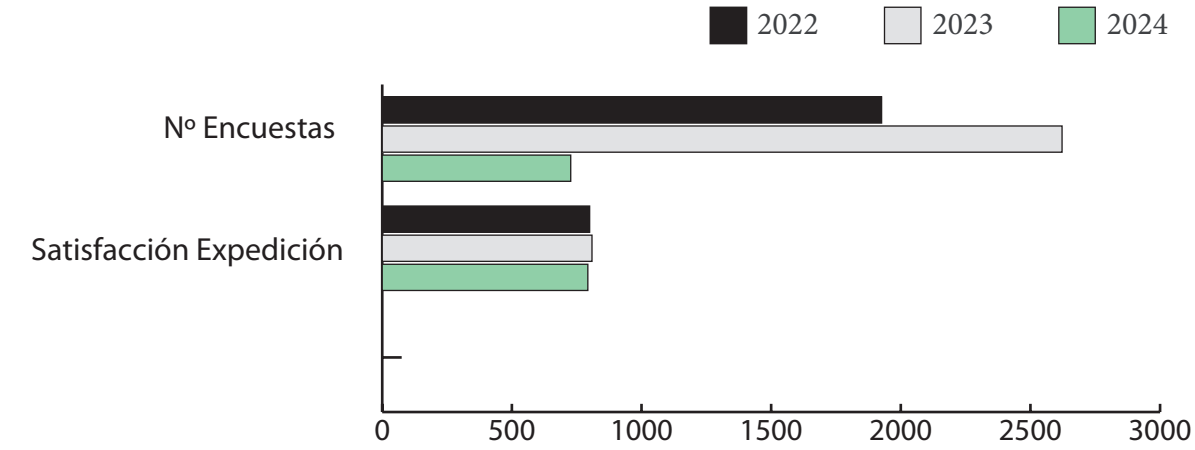
Nº VISITAS AL SOCIO

	2022	2023	2024
Nº Visitas Socio	1747	1496	939
Media visita Socio/Año	4,59	3,90	2,44
Satisfacción Socio visitas (sobre 10)	9,20	9,28	9,19



VALORACIÓN EXPEDICIONES

	2022	2023	2024
Nº Encuestas	1926	2622	727
Satisfacción Expedición (sobre 10)	8,00	8,09	7,93



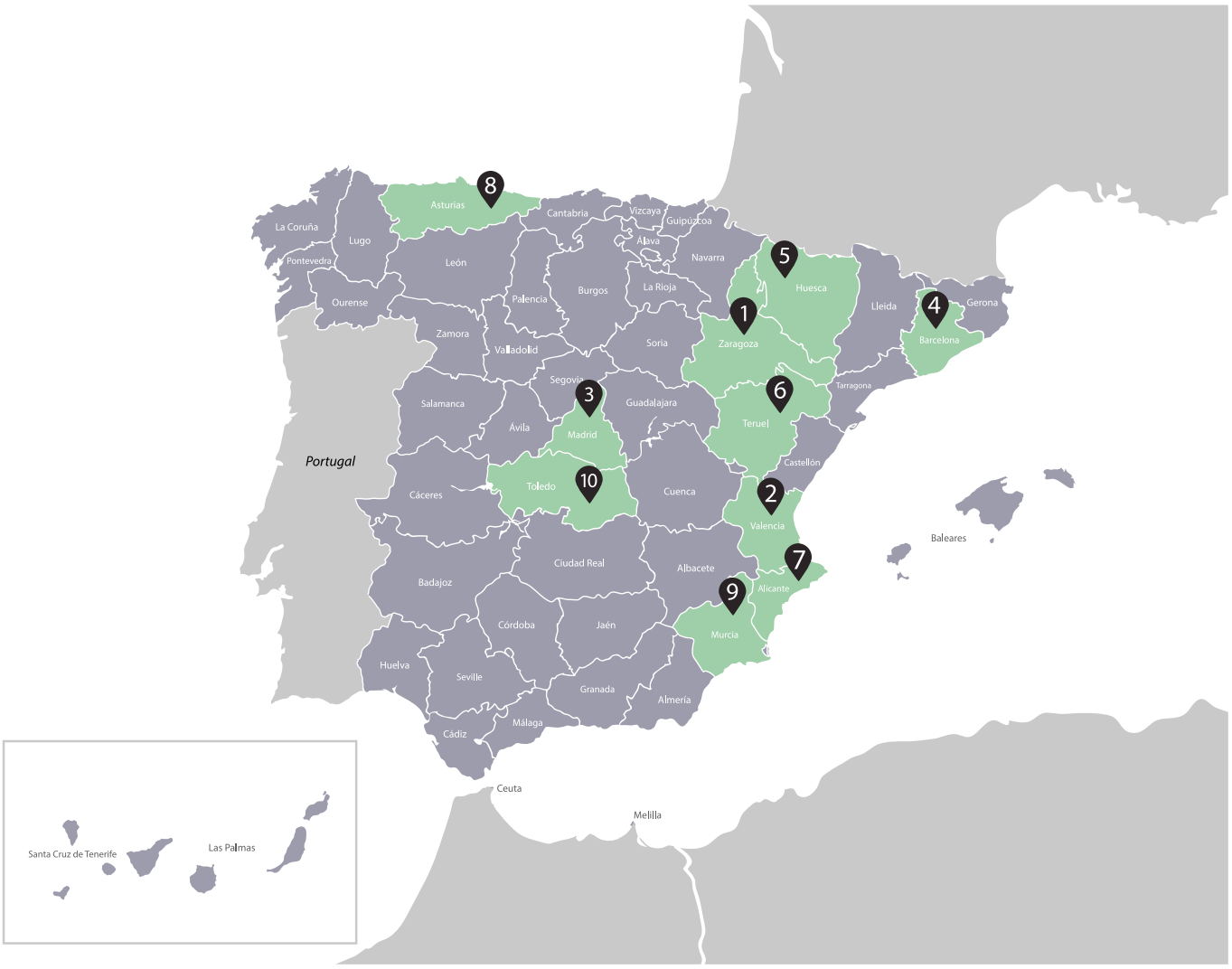
Nº de puntos de venta/provincia

	2023		2024	
	Coferdroza	Ferrymas	Coferdroza	Ferrymas
A Coruña	0	0	0	0
Álava	4	0	4	0
Albacete	6	0	6	0
Alicante	15	3	15	3
Almería	3	0	3	0
Asturias	14	3	14	4
Ávila	2	1	2	1
Badajoz	1	0	1	0
Barcelona	38	9	36	8
Burgos	6	0	6	0
Cáceres	3	1	3	1
Cádiz	5	0	2	0
Cantabria	6	0	6	0
Castellón	5	1	4	1
Ceuta	0	0	0	0
Ciudad Real	4	0	4	0
Córdoba	0	0	2	0
Cuenca	2	1	2	1
Girona	4	0	4	0
Granada	4	1	4	1
Guadalajara	9	3	9	3
Guipúzcoa	6	0	6	0
Huelva	1	0	1	0
Huesca	21	9	21	9
Islas Baleares	2	0	2	0
Jaén	5	1	6	1
La Rioja	11	4	11	4

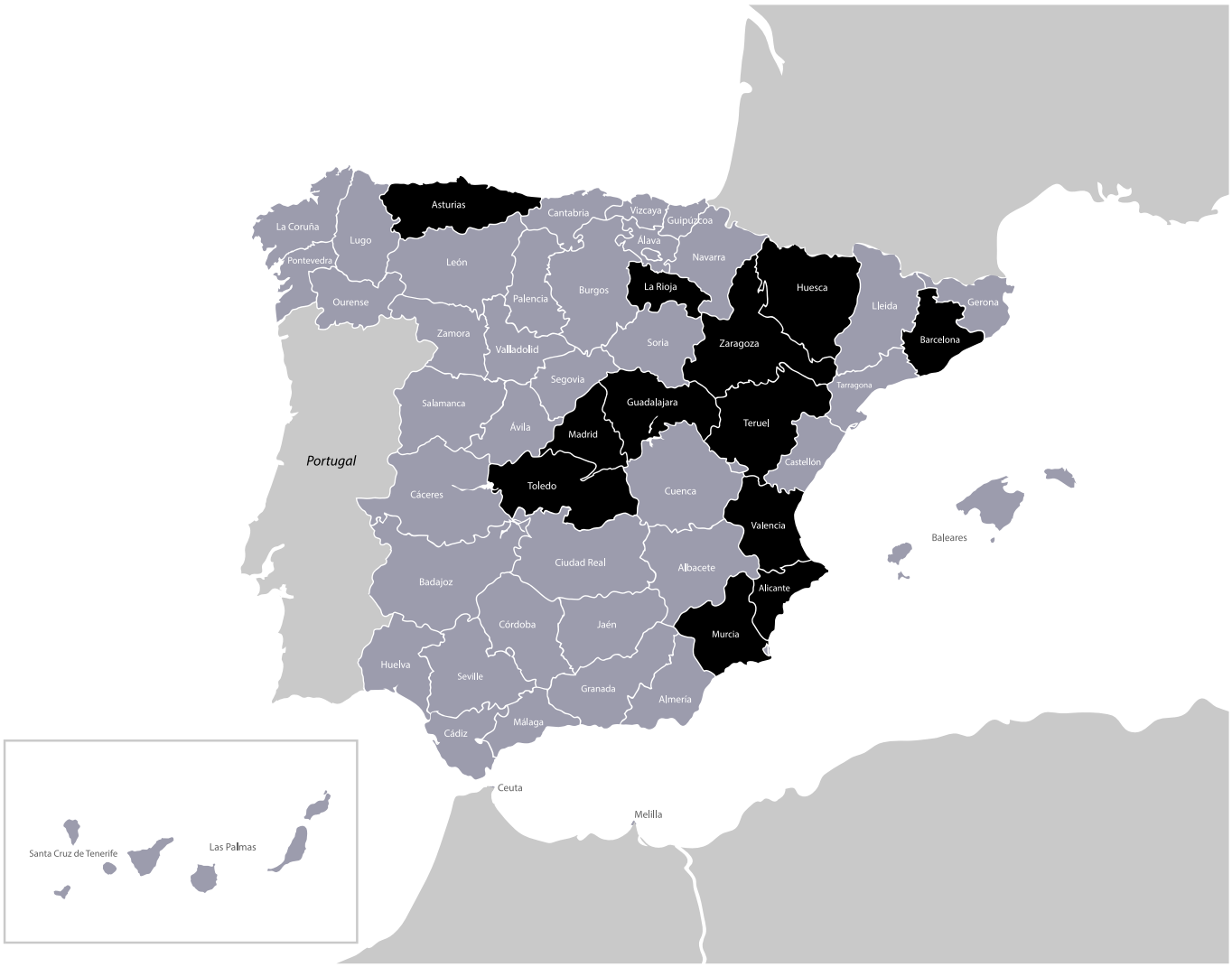
	2023		2024	
	Coferdroza	Ferrymas	Coferdroza	Ferrymas
Las Palmas	1	0	1	0
León	2	0	3	0
Lleida	11	0	11	0
Lugo	2	0	4	0
Madrid	39	10	39	12
Málaga	1	0	1	0
Melilla	0	0	0	0
Murcia	14	3	17	5
Navarra	13	2	13	2
Ourense	0	0	2	0
Palencia	0	0	0	0
Pontevedra	3	0	3	0
Salamanca	3	0	3	0
Segovia	1	1	1	1
Sevilla	6	0	6	0
Soria	4	1	5	1
Sta. Cruz de Tenerife	1	0	1	0
Tarragona	8	0	8	0
Teruel	18	3	20	3
Toledo	14	4	16	5
Valencia	46	13	45	14
Valladolid	0	0	1	0
Vizcaya	3	2	4	2
Zamora	1	0	1	0
Zaragoza	76	29	74	28
ANDORRA	1	0	1	0
TOTAL	445	105	454	110

TOP 10
Nº de puntos de venta/provincia

	Coferdroza	
	2023	2024
Zaragoza	76	74
Valencia	46	45
Madrid	39	39
Barcelona	38	36
Huesca	21	21
Teruel	18	20
Alicante	15	15
Asturias	14	14
Murcia	14	17
Toledo	14	16



Ferrymas			
	2023		2024
Zaragoza	29	Zaragoza	28
Valencia	13	Valencia	14
Madrid	10	Madrid	12
Barcelona	9	Huesca	9
Huesca	9	Barcelona	8
La Rioja	4	Murcia	5
Toledo	4	Toledo	5
Alicante	3	Asturias	4
Asturias	3	La Rioja	4
Guadalajara	3	Alicante	3



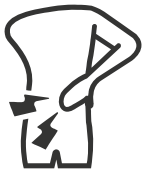
3.2 Gestión de las personas

En Coferdroza reconocemos que las personas son el principal motor de nuestra organización. Por ello, promovemos un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad y el desarrollo personal y profesional.

En el marco del Plan Estratégico de la Cooperativa, se ha definido una línea específica —**Línea Estratégica 7: Expansión y Talento**— orientada a la mejora continua de la gestión de nuestro equipo humano, con tres proyectos clave:

1. Diseño y organización del nuevo centro logístico.
2. Gestión y desarrollo del talento.
3. Revisión y fortalecimiento del Modelo de Liderazgo

La política de gestión de personas en Coferdroza se articula a través de cinco ejes fundamentales:



- **Entorno laboral seguro y saludable:** Se implementan medidas preventivas para garantizar unas condiciones de trabajo óptimas, minimizando riesgos y fomentando el bienestar físico y emocional del equipo. Como la campaña de trastorno musculoesqueléticos (TME).

- **Desarrollo y formación:** Se promueve el crecimiento profesional a través de programas de capacitación adaptados a las necesidades del personal y de la organización.

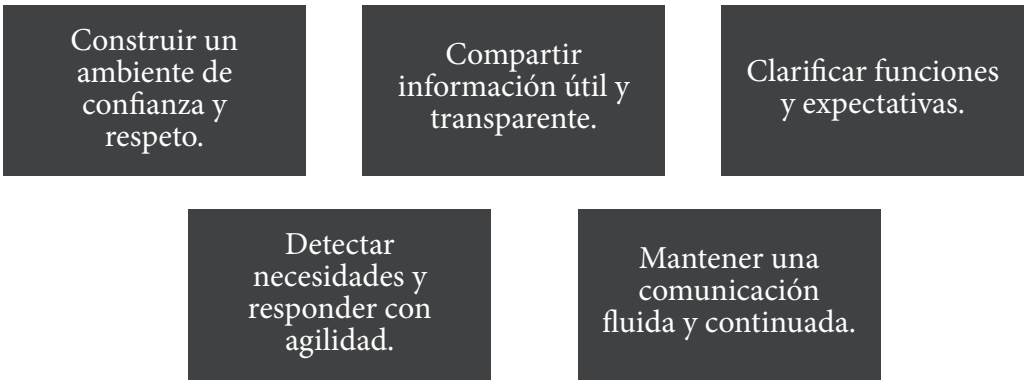
- **Diversidad e inclusión:** Se trabaja activamente para garantizar la igualdad de oportunidades, fomentando la integración de personas de diferentes edades, géneros, culturas, orientaciones y capacidades. Por ello en febrero llevamos a cabo una campaña de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

- **Compensación justa y beneficios:** Coferdroza ofrece una política retributiva equitativa y competitiva, alineada con el desempeño y la responsabilidad de cada puesto.

- **Conciliación:** Se impulsan medidas que permiten a los empleados compaginar de forma equilibrada su vida laboral y personal, favoreciendo su bienestar y motivación.

Una parte esencial de esta gestión es el diálogo constante con los empleados, elemento clave para fomentar una cultura organizacional abierta y participativa.

A través de una comunicación directa, clara y bidireccional, se busca:



En esta línea, Coferdroza ha desarrollado un Plan de Comunicación Interna enmarcado en la **Línea Estratégica 4: Comunicación**, utilizando diversos canales para facilitar el acceso a la información:

- **Portal del Empleado (Endalia)**: Plataforma digital que permite consultar información laboral, acceder a documentación sobre igualdad, beneficios sociales y otros contenidos relevantes.

- **Pantallas informativas**: Ubicadas en distintos puntos de las instalaciones, ofrecen noticias y contenidos organizados en función del interés de los equipos.

Desde 2018, Coferdroza realiza estudios bienales de clima laboral, mediante encuestas internas que evalúan aspectos como la formación, la comunicación, las relaciones laborales o el nivel de satisfacción general.

Los resultados permiten identificar áreas de mejora y diseñar acciones orientadas a fortalecer el compromiso de las personas con la organización.

3.2.1 Seguridad y salud laboral

En Coferdroza, la seguridad y la salud de las personas son principios fundamentales en nuestra cultura organizacional.
Nos comprometemos a garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, cumpliendo con la normativa vigente y aplicando medidas preventivas que reduzcan riesgos y fomenten el bienestar del equipo.

Entre las principales acciones desarrolladas en esta área destacan:

- **Evaluación continua de riesgos laborales,** con la implantación de medidas correctoras adaptadas a cada puesto de trabajo y situación específica.
- **Auditorías periódicas** en seguridad y medioambiente, realizadas conforme a la metodología 5S, que permiten mantener condiciones óptimas en orden, limpieza y ergonomía.
- **Formación y sensibilización interna** en materia de seguridad laboral, medioambiente y buenas prácticas preventivas, dirigida a todos los niveles de la organización.
- **Paneles informativos en zonas de trabajo,** con información relevante que refuerza hábitos seguros y procedimientos fundamentales.

ACCIONES PREVENTIVAS

A lo largo del 2024, se llevó a cabo una campaña específica de prevención de **Trastornos Musculoesqueléticos (TME)**. Esta iniciativa incluyó, entre otras, sesiones informativas, distribución de material gráfico en áreas operativas, formación sobre ergonomía postural y recomendaciones prácticas para la manipulación segura de cargas. La campaña fue recibida positivamente por el equipo, y forma parte del compromiso de Coferdroza con la mejora continua de la salud ocupacional.

En 2024 la cooperativa se adherió a la Red Aragonesa de Espacios Cardioprotegidos, iniciativa que promueve la creación de entornos más seguros mediante la instalación de desfibriladores y la capacitación del personal en técnicas de reanimación cardiopulmonar. Esta incorporación refuerza nuestro compromiso con la salud, prevención y seguridad de todas las personas que forman parte de nuestra organización e interactúan con ella.

3.2.2 Desarrollo de las personas

Apostamos firmemente por el desarrollo integral de las personas que forman parte de la organización. Potenciar el talento interno y fomentar el crecimiento profesional es una prioridad estratégica que contribuye tanto al éxito colectivo como a la motivación individual.

Para ello, se han implementado distintas herramientas y programas que permiten acompañar el desarrollo profesional de manera estructurada y continua:

- **Sistema de evaluación del desempeño**: Permite valorar el rendimiento individual de forma objetiva, ofrece retroalimentación constructiva y detecta áreas de mejora. Este sistema está vinculado a la retribución variable, alineando los resultados con la motivación y el reconocimiento.

- **Planes anuales de formación**: Se ofrecen acciones formativas de distinta duración y alcance, entre las que destacan las orientadas al desarrollo de competencias técnicas y transversales como: Excel, Inteligencia Emocional, Resolución de conflictos, Finanzas y Power Bi.

- **Mapa de Talento**: Herramienta estratégica que permite identificar el potencial interno, especialmente en puestos clave o de liderazgo. Este análisis facilita la planificación de carrera, la cobertura de futuras vacantes y el desarrollo de planes de sucesión.

- **Sistema de polivalencia en el almacén**: Aplicado en las áreas logísticas, este sistema mejora la eficiencia operativa al permitir que los empleados desempeñen múltiples funciones. Además, aumenta su empleabilidad y capacidad de adaptación dentro de la organización.

A través de estas iniciativas, Coferdroza fortalece su compromiso con una gestión del talento orientada al crecimiento, la equidad y la sostenibilidad del equipo humano en el largo plazo.

3.2.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Mantenemos un firme compromiso con la igualdad de oportunidades, la equidad y la no discriminación en todos los ámbitos de la organización.
Nuestra política de Recursos Humanos se fundamenta en el respeto a la diversidad, la inclusión y la garantía de un entorno laboral justo y seguro para todas las personas.

Con este enfoque, se han impulsado las siguientes acciones clave:

Plan de Igualdad

Una herramienta estratégica para prevenir cualquier forma de discriminación por razón de género, favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y avanzar en la equidad retributiva, la conciliación y el acceso igualitario a oportunidades de desarrollo.

Protocolo de prevención de acoso laboral

Disponible para todo el personal a través del manual de bienvenida y los canales internos, este protocolo establece procedimientos claros para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso, garantizando un entorno libre de conductas indebidas.

Prácticas de gestión basadas en la igualdad de oportunidades

Se aplican criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y valoración del desempeño, mediante descripciones de puestos estandarizadas, difusión abierta de vacantes y evaluación basada en méritos y competencias.

Protocolo contra el acoso LGTBI

También existe el Protocolo para la atención al acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Este protocolo garantiza la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y un procedimiento de investigación riguroso y transparente.

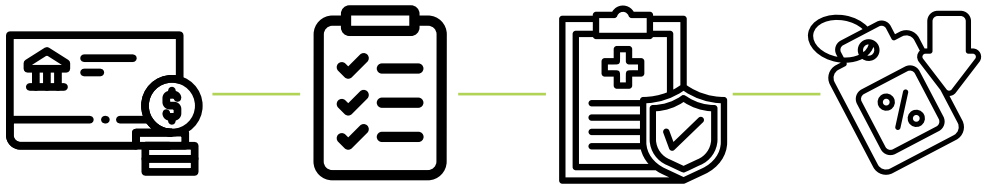
En 2024, se realizó evaluaciones específicas de prevención de riesgos psicosociales, con el objetivo de identificar y mitigar factores que puedan afectar al bienestar emocional de los empleados, como el estrés, la sobrecarga laboral o los conflictos interpersonales. Gracias a esta campaña se han definido acciones de sensibilización, materiales divulgativos y sesiones informativas orientadas a promover un clima laboral saludable y proteger la salud mental.

3.2.4 Retribución

Coferdroza mantiene una política retributiva equitativa y competitiva, diseñada para reconocer el compromiso, el desempeño y la contribución de cada persona al desarrollo de la Cooperativa. Esta política busca garantizar la transparencia, la motivación y la alineación con los valores organizativos.

La estructura retributiva se compone de diferentes elementos que permiten adaptar la compensación a las necesidades y objetivos individuales:

- **Salario base:** Definido según un sistema de bandas salariales, que establece un rango mínimo y máximo para cada nivel de responsabilidad, garantizando coherencia interna y equidad entre puestos similares.
- **Retribución variable:** Vinculada al logro de objetivos individuales previamente definidos y evaluados periódicamente, con el fin de reconocer el rendimiento y fomentar una cultura orientada a resultados.
- **Plan de Retribución Flexible:** Ofrece a los empleados la posibilidad de personalizar parte de su compensación, eligiendo entre distintas opciones como seguro médico privado, vales de guardería u otros servicios con ventajas fiscales.
- **Beneficios sociales:** Incluyen ayudas al transporte, descuentos en productos y servicios, así como apoyos educativos y otras iniciativas que contribuyen al bienestar integral de la plantilla.



Esta política retributiva es revisada periódicamente para asegurar su adecuación al mercado, su sostenibilidad y su contribución a la atracción y fidelización del talento en Coferdroza.

3.2.5 Conciliación de la vida familiar y laboral

Entendemos que el equilibrio entre la vida laboral y personal es clave para el bienestar de las personas y la sostenibilidad del entorno de trabajo. Por ello, impulsamos políticas que favorecen la conciliación y promueven la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Entre las medidas más destacadas se encuentran:

- **Horarios flexibles y jornadas intensivas**, especialmente en determinados periodos del año, que permiten a los empleados gestionar mejor su tiempo personal.
- **Formación y reuniones planificadas dentro del horario laboral**, evitando afectar el tiempo fuera de la jornada.
- **Vacaciones adaptables y posibilidad de ajuste de turnos**, atendiendo a las necesidades personales y familiares de cada trabajador.
- **Opciones de trabajo a distancia** en casos específicos, previa evaluación de la compatibilidad del puesto y con autorización del responsable directo.

Además, se fomenta activamente el uso del permiso de paternidad, con el objetivo de promover una cultura de igualdad y corresponsabilidad en el cuidado y atención familiar.

Estas medidas forman parte de un enfoque integral orientado a crear un entorno de trabajo más humano, equilibrado y motivador, que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas que integran Coferdroza.

3.2.6 Nacimiento del Programa 5C

En 2024, Coferdroza puso en marcha el **Programa 5C**, una iniciativa interna nacida del compromiso con las personas, la sostenibilidad y el bienestar en el entorno laboral.

El nombre del programa hace referencia a las 5 áreas sobre las que se va a actuar, buscando la reducción del impacto de cada una de ellas, formado por un grupo de trabajo multidisciplinar compuesto por empleados de distintos departamentos, con especial representación de las áreas de **Recursos Humanos, Prevención y Medio Ambiente.**

El objetivo es generar impacto positivo tanto dentro de la organización como en la comunidad, alineando sus acciones con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y fomentando valores como la colaboración, la conciencia medioambiental, la salud y la cultura corporativa.

El programa 5C se consolida así como una plataforma de participación activa de los empleados en iniciativas de valor, reforzando el compromiso de Coferdroza con el bienestar, la sostenibilidad y la cultura corporativa positiva.

OBJETIVO
Reducir el número de accidentes y lesiones derivadas del trabajo.

OBJETIVO
Proteger y promover la salud física y mental de los trabajadores.

OBJETIVO
Garantizar uso sostenible de los recursos.

OBJETIVO
Fortalecer los equipos de trabajo a través de la diversidad.

OBJETIVO
Desarrollo del talento y la transparencia.

Entre las primeras acciones impulsadas por el equipo 5C destaca el lanzamiento de las I Olimpiadas Coferdroza, una iniciativa innovadora que combina deporte, participación activa y espíritu de equipo. A lo largo del año, se organizaron diferentes jornadas deportivas internas, en las que los empleados participaron voluntariamente en diversas disciplinas.

La dinámica incluía un sistema de clasificación por puntos, y al final de la competición, los tres primeros puestos fueron reconocidos con medallas simbólicas de oro, plata y bronce, acompañadas de premios.

Las Olimpiadas se convirtieron en un evento motivador y muy bien recibido por la plantilla, contribuyendo a fomentar hábitos saludables, fortalecer los lazos entre compañeros y crear una experiencia colectiva basada en la deportividad, la inclusión y el disfrute compartido.

El Programa 5C se consolida así como una plataforma de participación activa de los empleados en iniciativas de valor, reforzando el compromiso de Coferdroza con el bienestar, la sostenibilidad y la cultura corporativa positiva.

Torneo de baloncesto 3x3

Por tercer año consecutivo, Coferdroza participó en el Torneo de Baloncesto 3x3 organizado por la Cámara de Comercio de Zaragoza.

II Torneo interno de pádel Coferdroza

Seis parejas disputaron el II Torneo de pádel de Coferdroza.

Torneo de fútbol indoor

Primer torneo triangular de fútbol indoor que contó con 24 empleados distribuidos en 4 equipos.

Carrera ESIC

Motivados por el ambiente deportivo generado por las Olimpiadas Coferdroza, este año se logró una destacada participación.

Plantilla desagregada por sexos

			Total
Mujeres	30	36, 14%	83
Hombres	53	63,86%	

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregado por sexos

			Total
Mujeres	29	35, 89%	81
Hombres	52	64,20%	

Distribución de la plantilla por edades

Edades	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	1	14,29%	6	85,71%	7
30-45 años	15	48,39%	16	51,61%	31
46 y más años	14	31,11%	31	68,89%	45
Total	**30**	**36,14%**	**53**	**63,86%**	**83**

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Menos de 6 meses	1	33,33%	2	66,67%	3
De 6 meses a 1 año	2	40,00%	3	60,00%	5
De 1 a 3 años	4	50,00%	4	50,00%	8
De 3 a 5 años	7	43,75%	9	56,25%	16
De 6 a 10 años	1	12,50%	**7**	87,50%	**8**
Más de 10 años	15	34,88%	28	65,12%	43
Total	**30**	**36,14%**	**53**	**63,86%**	**83**

3.3 Relación con proveedores

Uno de los pilares clave de la propuesta de valor de Coferdroza es asegurar el suministro puntual y eficiente de productos a sus Socios.

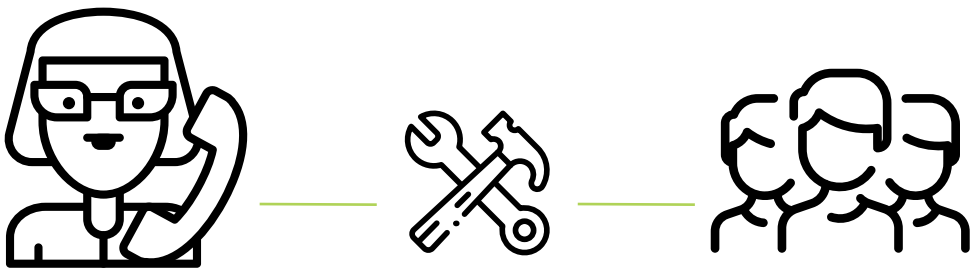
Para alcanzar este objetivo, la Cooperativa apuesta por relaciones comerciales basadas en la confianza mutua, la estabilidad y el valor compartido, fomentando colaboraciones a largo plazo que beneficien a todas las partes implicadas.

Actualmente, Coferdroza colabora con más de 700 proveedores, nacionales e internacionales, para dar respuesta a las necesidades de toda su red de socios.

3.3.1 Estructura de gestión de proveedores

La gestión de las relaciones con los proveedores recae en el Departamento de Compras, que lidera esta función estratégica a través de los Category Managers, responsables directos de mantener, evaluar y desarrollar el vínculo comercial con cada proveedor.

Su labor incluye el análisis de condiciones, seguimiento de acuerdos y detección de oportunidades de ampliación de surtido de producto.



Departamento de Compras — **Vínculo con proveedores** — **Condiciones especiales para Socios**

3.3.2 Homologación y evaluación continua

Coferdroza cuenta con un procedimiento específico de homologación de proveedores, que garantiza que los nuevos colaboradores cumplan con los estándares exigidos en calidad, servicio y sostenibilidad. Este proceso es especialmente exigente en el caso de proveedores internacionales, incorporando un análisis detallado de las primeras compras realizadas.

Una vez homologados, los proveedores son evaluados de forma periódica con criterios que incluyen aspectos técnicos, de servicio, medioambientales y organizacionales. Los resultados de estas evaluaciones se comparten con cada proveedor, como parte de un enfoque colaborativo que impulsa la mejora continua.

3.3.3 Canales de comunicación

La comunicación fluida y constante con los proveedores es fundamental para garantizar una relación sólida y alineada con los objetivos de la Cooperativa. Para ello, se emplean diferentes canales:

- **Reuniones periódicas:** Se celebran encuentros regulares para revisar condiciones comerciales, ajustar pedidos, buscar sinergias y explorar nuevas oportunidades de colaboración. Estas reuniones permiten también identificar tendencias del mercado y adaptar la oferta a las demandas del sector.

- **Encuestas de satisfacción:** Se realizan encuestas dirigidas a los proveedores para recoger su percepción sobre la relación con Coferdroza, la calidad de los procesos y aspectos de responsabilidad social. Con estos resultados, se diseñan Planes de Mejora específicos para optimizar la experiencia de colaboración.

- **Plataforma online de Servicios Integrales:** Coferdroza pone a disposición de sus proveedores y socios una plataforma online de venta directa, que conecta de forma ágil y eficiente a ambas partes. En ella, más de 500 proveedores publican sus catálogos completos, lo que permite a los socios acceder a una oferta de más de 650.000 productos en servicio directo. Esta herramienta facilita la gestión comercial, mejora la visibilidad de los productos y refuerza la relación entre proveedor y socio, eliminando barreras logísticas y potenciando un modelo de aprovisionamiento más dinámico y personalizado.

3.3.4 Feria de Negocio

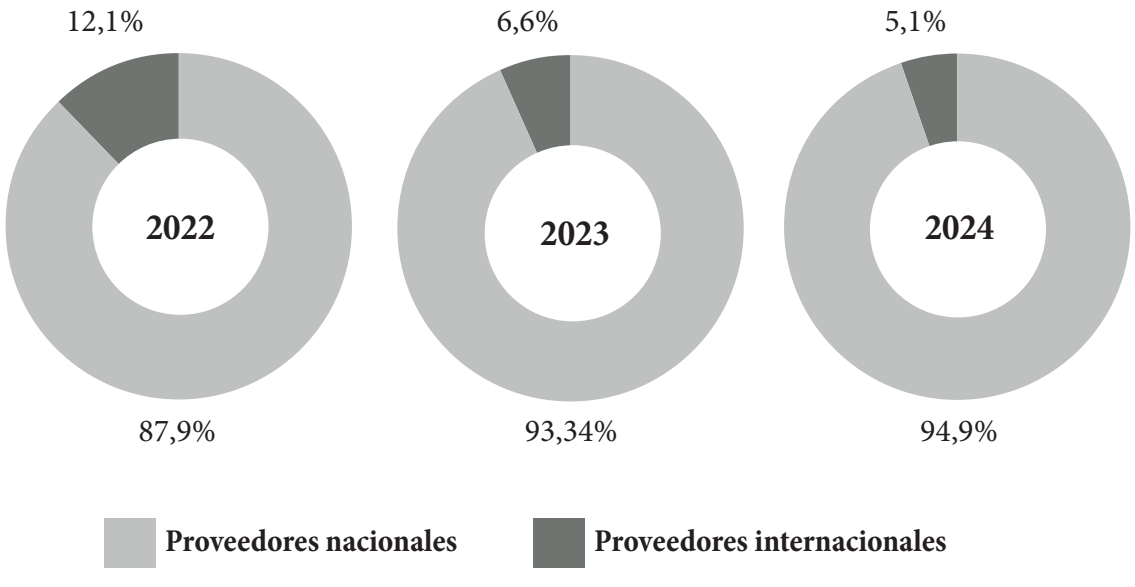
Un momento clave en la relación con los proveedores es la Feria Presencial de Negocios que organiza anualmente Coferdroza.

Este evento reúne a las principales marcas y empresas proveedoras de los sectores de Ferretería, Bricolaje, Menaje, Jardinería, PAE y Suministro Industrial, junto a los Socios de la Cooperativa.

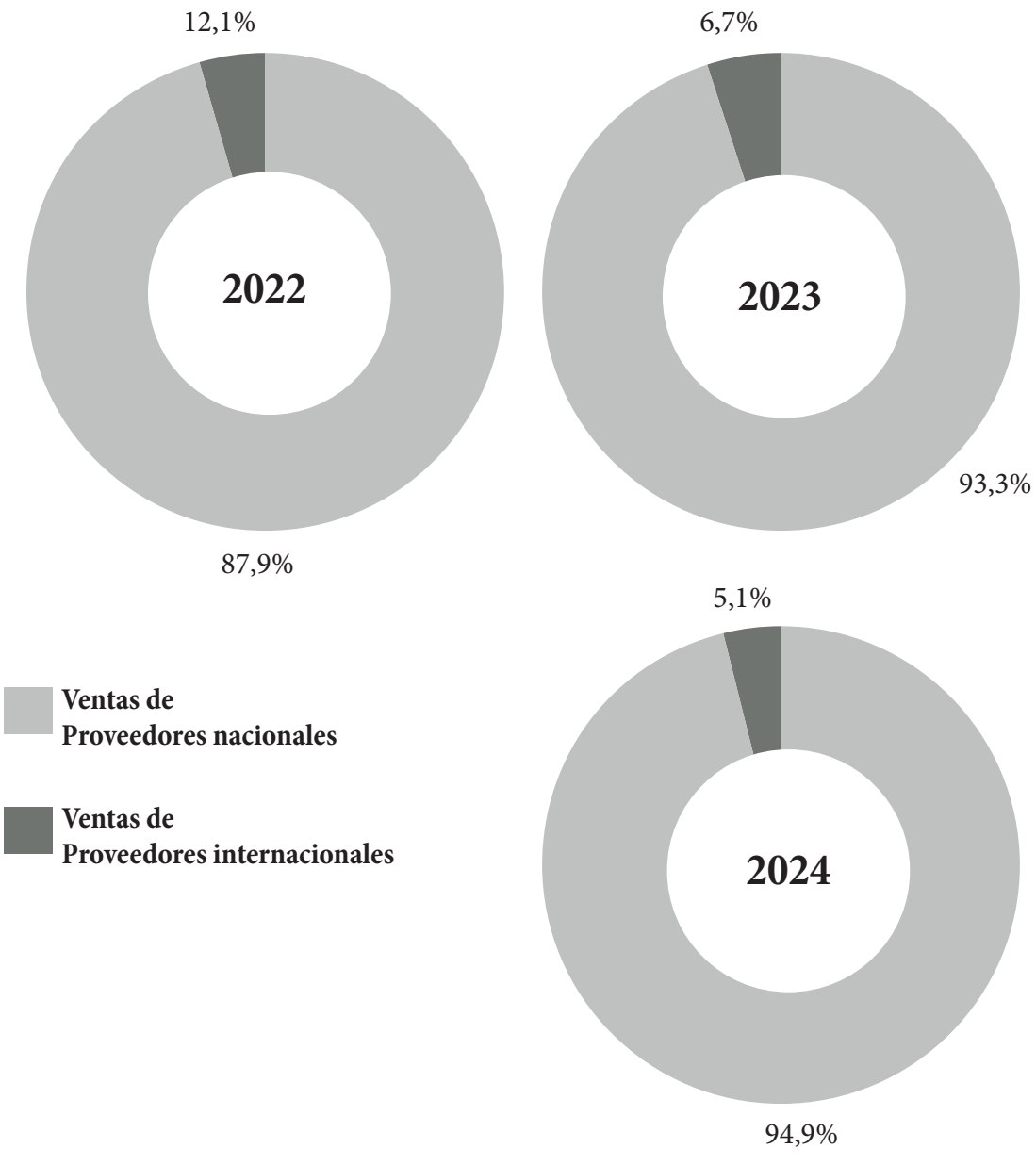
Durante la feria, además de consolidar relaciones comerciales y cerrar acuerdos ventajosos, se lleva a cabo una encuesta dirigida a los proveedores, con el fin de identificar oportunidades de mejora para futuras ediciones y seguir fortaleciendo el modelo de colaboración conjunta.

3.3.5 Proveedores de la organización

Proveedores de la organización	2022	2023	2024
Total de proveedores	810	796	784
Proveedores Nacionales	712	743	744
Proveedores Internacionales	98	53	40
% Proveedores Nacionales	**87,90%**	**93,34%**	**94,90%**



Ventas Proveedores	2022	2023	2024
Importe total de ventas	93,16	100,16	103,54
Importe de ventas de proveedores nacionales	89,18	95,26	99,53
Importe de ventas de proveedores internacionales	3,98	4,90	4,01
% de ventas a proveedores nacionales	**95,73%**	**95,11%**	**96,13%**



3.4 Relación con la sociedad

En Coferdroza entendemos que nuestra actividad tiene un impacto directo en el entorno en el que operamos, y por ello mantenemos un firme compromiso con el desarrollo social, el comportamiento ético y la sostenibilidad.

Nuestra relación con la sociedad se basa en principios de responsabilidad, transparencia y cooperación activa, buscando contribuir al progreso común y a una economía más justa e inclusiva.

Ética y transparencia

Actuamos con integridad, evitando cualquier tipo de práctica fraudulenta o desleal, y garantizando el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes a nivel local, nacional e internacional.

Generación de empleo

Apostamos por la creación de empleo estable, de calidad y con igualdad de oportunidades, fomentando la formación continua y el desarrollo profesional de nuestro equipo humano.

Sostenibilidad medioambiental

Trabajamos de forma activa para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, mediante políticas de eficiencia energética, gestión responsable de recursos y mejora continua.

Escucha y dialogo abierto

Mantenemos canales de comunicación activos y transparentes con nuestros grupos de interés para conocer sus expectativas y mejorar continuamente nuestra actuación.

Compromiso social

Apoyamos proyectos, entidades y programas sociales que generan valor en la comunidad, especialmente aquellos relacionados con la inclusión, la salud y el deporte.

Transparencia informativa

Publicamos de forma anual nuestra memoria de sostenibilidad, donde se recogen con rigor nuestras acciones, resultados y compromisos.

Participación institucional

Formamos parte de diversas asociaciones del sector y del entorno local, contribuyendo a la dinamización del tejido empresarial y social.

Interacción con la sociedad

Para comprender mejor las percepciones y necesidades del entorno, Coferdroza segmenta a la sociedad según su nivel de interacción directa con la Cooperativa y utiliza múltiples canales de comunicación para establecer vínculos efectivos.

Desde 2022, se llevan a cabo encuestas de notoriedad e imagen, difundidas a través de redes sociales, así como entre los visitantes a nuestras instalaciones. Asimismo, desde 2021 se realiza un seguimiento continuo de las opiniones y valoraciones en Google y redes sociales, lo que permite identificar oportunidades de mejora en nuestra relación con el entorno.

Estas iniciativas refuerzan el compromiso de Coferdroza con una relación cercana, transparente y constructiva con la sociedad, como parte esencial de su modelo de negocio responsable.

3.4.1 Acción Social

Coferdroza mantiene un firme compromiso con la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria, colaborando activamente con diversas entidades sociales, culturales y deportivas.

Estas acciones se enmarcan en nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa y se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), reforzando nuestro papel como agente transformador en el entorno donde operamos.

Colaboraciones con Fundaciones:

FUNDACION TXEMA ELORZA

Desde 2017, Coferdroza colabora con esta fundación para mejorar las condiciones laborales en el sector de la ferretería y el bricolaje, así como para apoyar a familias en situación de vulnerabilidad.

Autism. Friendly.

En 2022 se firmó un acuerdo de colaboración con esta entidad para adaptar progresivamente las ferreterías Ferrymas, haciéndolas accesibles para personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Las acciones incluyen señalética con pictogramas, formación específica al personal y la implementación de protocolos de accesibilidad cognitiva.

FUNDACIÓN carlossanz

Desde 2018, Coferdroza colabora activamente con la Fundación Carlos Sanz en la promoción de la donación de órganos y participa en proyectos como "Caja de Vida", destinados a apoyar a familias con necesidades básicas.

COFERDROZA S. COOP. LTDA. Ferrymas FERRETERÍA Y MUCHO MÁS

Dentro de nuestra estrategia de proximidad y apoyo al entorno local, Coferdroza impulsa el Programa de Patrocinios Ferrymas, orientado especialmente al deporte base. En 2024, se colaboró con 13 entidades deportivas de distintas disciplinas y localidades, promoviendo valores como el esfuerzo, la igualdad y el trabajo en equipo.

Accesivilidad en Eventos

En 2024, Coferdroza participó en la II Mesa Redonda "Accesibilidad Universal para Eventos" organizada por Zaragoza Congresos, compartiendo su experiencia tras la exitosa adaptación de la Feria de Negocios de Valencia como evento Autism Friendly.

Esta participación refuerza nuestro compromiso con la inclusión en todas nuestras actividades corporativas.

Solidaridad ante la DANA

Tras el paso de la DANA que afectó gravemente a la Comunidad Valenciana, Coferdroza mostró su solidaridad con las personas damnificadas organizando una recogida de alimentos, ropa, productos de higiene y limpieza, así como la creación de un fondo de donaciones abierto a socios, empleados y proveedores.

Campaña de recogida de juguetes y ropa

Por segundo año consecutivo, Coferdroza llevó a cabo una campaña solidaria de recogida de juguetes y ropa, gestionada por el equipo 5Cs, creado en 2024.

Gracias a la implicación de empleados y familias, se realizó una entrega solidaria a la Asociación Zuera Solidario, contribuyendo a llevar ilusión a numerosos hogares.

Esta iniciativa refuerza nuestro propósito de dejar una huella positiva tanto dentro como fuera de la organización.

X Carrera De empresas ESIC por quipos

Coferdroza participó un año más en la Carrera de Empresas ESIC, una cita consolidada que pone a prueba el esfuerzo conjunto y el espíritu de equipo fuera del entorno laboral. En esta décima edición, tres equipos mixtos representaron a la Cooperativa, destacando por su entusiasmo, compromiso y capacidad de superación.
La jornada estuvo marcada por el compañerismo, la energía positiva y una gran motivación colectiva. Además del reto deportivo, los participantes disfrutaron de un merecido almuerzo en un ambiente distendido que fortaleció los lazos entre compañeros.

Donación de botas

Donación de 125 pares de zapatos de seguridad al Centro I.E.S Miralbueno.

3.4.2 Organización y participación en eventos

La Cooperativa organiza la Feria de Negocios de Coferdroza anualmente y con este evento se promueve la alineación entre Socios y Proveedor a través de la definición de un lenguaje común que simplifique y optimice las transacciones entre todos ellos y afiance sus relaciones.
La edición de 2024 se celebró en Valencia con éxito de participación.

Desde el año 2019 Coferdroza promueve que la Feria se convierta en un espacio de conciliación familiar para los Socios que acudan con su familia al evento. Para ello se cuenta con un espacio reservado para los más pequeños de 3 a 12 años llamado Bricoteca donde pueden realizar sus primeras creaciones con productos de Bricolaje.

Visita institucional del Gobierno de Aragón

El 8 de marzo de 2024, Coferdroza recibió la visita institucional de Mar Vaquero, Vicepresidenta Segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria del Gobierno de Aragón.

Durante su recorrido por nuestras instalaciones, la Vicepresidenta pudo conocer en profundidad la evolución, inversiones y próximos retos estratégicos de la Cooperativa.

Este encuentro supuso un reconocimiento al papel de Coferdroza como empresa referente en el tejido empresarial aragonés y una oportunidad para reforzar los vínculos institucionales.

Visita educativa – Módulo de Logística y Transporte "The Hub FP"

En 2024, recibimos en nuestras instalaciones a los alumnos del módulo de Logística y Transporte de The Hub FP, quienes están en formación para convertirse en futuros profesionales del sector.

Durante las visitas, los estudiantes conocieron de primera mano los procesos logísticos, de almacén y gestión de distribución que se llevan a cabo en Coferdroza.

Fueron unas jornadas enriquecedoras, en las que se fomentó el vínculo entre el entorno educativo y la realidad empresarial.

- **Congreso AECOC de Ferretería y Bricolaje**
  José Luis Lapetra, Director de RRHH de Coferdroza participó en la mesa redonda sobre el talento, bajo el lema "Tratando el futuro del sector".

- **Visita educativa CIFPA**
  Recibimos la visita de los alumnos del Centro de Innovación para la FP de Aragón/CRN Logística y Transporte.
  Los alumnos conocieron los procesos logísticos y de distribución de Coferdroza.

- **Jornada tendencias y desafios MICE**
  Víctor Sin como Responsable de Marketing de Coferdroza participó en la mesa redonda donde se analizó el futuro de la organización de eventos.

- **Lo que dure un jamón**
  Participación en el evento organizado en la Cámara de Comercio de Zaragoza sobre las claves para organizar eventos empresariales con éxito.

3.5 Desempeño medio ambiental

Desde sus inicios, Coferdroza ha incorporado el respeto por el medio ambiente como un principio transversal en todas sus operaciones.

3.5.1 Integraciones de Sistemas y Gestión Ambiental

En línea con este compromiso, en 2022 la cooperativa implantó y certificó un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001, que se integró con el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 ya existente.

Esta integración permite compartir documentación común (como la política de gestión o los procedimientos generales) y mantener documentos específicos para cada norma.

Compromisos estratégicos de la Dirección

- **Satisfacción del cliente:** Alinear nuestras operaciones con las expectativas de los socios para incrementar su nivel de satisfacción.
- **Mejora continua:** Impulsar procesos de mejora permanente, garantizando el cumplimiento legal y de otros compromisos adquiridos.
- **Prevención de la contaminación:** Establecer medidas proactivas para reducir el impacto ambiental de nuestras actividades.
- **Formación y sensibilización:** Fomentar el conocimiento interno en materia de calidad, sostenibilidad y trabajo colaborativo para alcanzar los objetivos definidos.

Principales elementos del Sistema de Gestión Ambiental

- **Evaluación de aspectos e impactos ambientales**, considerando el ciclo de vida de los productos y servicios.
- **Definición de objetivos de mejora ambiental anuales**, con un enfoque en la reducción de impactos.
- **Cumplimiento normativo**, mediante la identificación y control de requisitos legales aplicables.
- **Control operacional**, incluyendo mantenimiento preventivo y auditorías externas.
- **Preparación ante emergencias ambientales**, con formación específica y simulacros.
- **Evaluación de proveedores**, integrando criterios ambientales y de calidad.

Iniciativas destacadas para la reducción del impacto ambiental

- **Reciclaje de cartón** mediante maquinaria troqueladora para su reutilización en embalajes.
- **Consumo eléctrico 100% renovable**, a través de contratos con proveedores certificados.
- **Gestión eficiente de residuos**, mejorando su segregación y trazabilidad.
- **Disminución de emisiones de CO_2**, con la instalación de compactadoras que optimizan la logística inversa.
- **Ahorro energético**, mediante la renovación de luminarias LED y limpieza de lucernarios.

3.5.2 Sensibilización ambiental y formación

La concienciación ambiental forma parte esencial de la cultura corporativa de Coferdroza.
Por ello, se desarrollan diversas acciones de comunicación y formación para sensibilizar a los empleados:

- **Pantallas informativas en zonas comunes**, que difunden consejos y mensajes medioambientales.
- **Material divulgativo** como trípticos y folletos con recomendaciones de buenas prácticas.
- **Sesiones formativas periódicas** sobre consumo responsable, reciclaje, eficiencia energética o gestión de residuos.
- **Campañas de sensibilización**, como la del Día Mundial del Reciclaje o el Día Mundial del Agua, celebrado en 2024 mediante un juego tipo trivial proyectado en el comedor. La actividad incentivó la participación activa de los empleados, con más de 30 personas implicadas.

3.5.3 Logística Sostenible: Lean & Green

Coferdroza forma parte activa de Lean & Green España, la mayor plataforma europea para la descarbonización de la logística, coordinada por AECOC. Esta iniciativa promueve la colaboración empresarial para reducir emisiones en la cadena de suministro, alineada con los objetivos del Acuerdo de París (COP21).

En 2024, la cooperativa logró un hito significativo en su estrategia de sostenibilidad al recibir junto al premio Lean & Green otorgado por AECOC, la primera estrella en el programa Lean & Green por lograr una reducción superior al 20% de sus emisiones logísticas de CO_2. Este hito refuerza nuestro compromiso con una logística más limpia y eficiente, y consolida a Coferdroza como un referente en sostenibilidad dentro del sector.

Las ventajas de pertenecer a esta red incluyen:

- Acceso a conocimiento compartido con más de 600 empresas en 14 países.
- Medición y seguimiento transparente de las emisiones.
- Visibilidad como agente comprometido con el cambio climático.

3.5.4 Compras Responsables y Productos Sostenibles

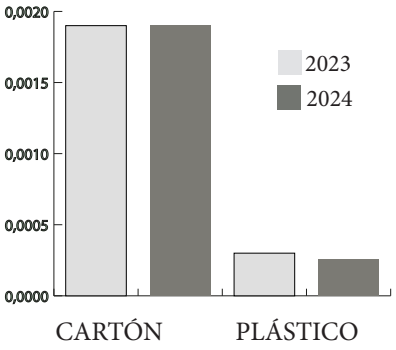
Coferdroza promueve una política de compras sostenibles que integra criterios medioambientales en la selección de productos y proveedores.

Entre las acciones más destacadas se encuentran:

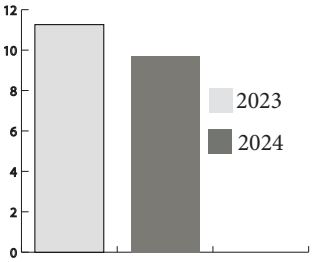
- **Ofrecimiento de productos con bajo impacto ambiental**, como pellets sin aditivos químicos, encendedores ecológicos y pinturas biosostenibles.
- **Evaluación ambiental de proveedores**, considerando el uso de energía renovable y la certificación de sistemas de gestión ambiental.
- **Uso de embalajes reutilizables**, como jaulas, cajas plásticas retornables y bolsas biodegradables o reciclables.

Estas medidas buscan no solo reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, sino también extender ese compromiso a toda la cadena de valor.

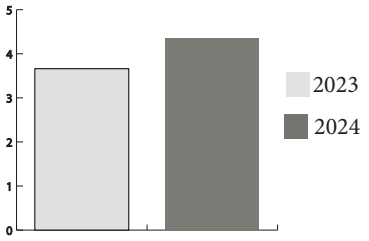
Gestión de residuos (kg)	2023	2024
Generación de residuos de cartón /unidad de venta	0,0019	0,0019
Generación de residuos de plástico /unidad de venta	0,0003	0,00026



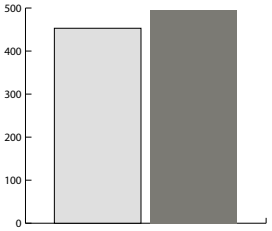
Consumo de agua (m^3/empleado)	2023	2024
Consumo de agua	11,26	9,70



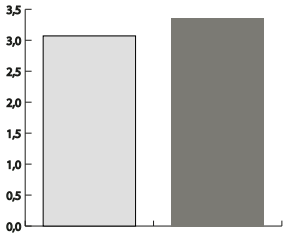
Consumo de papel (hoja/empleado)	2023	2024
Consumo de papel A4	3.661	4.348



Consumo de energía (kWh)		2023	2024
Consumo de electricidad	/Empleado	452,98	495,37
	/Hora trabajada	3,07	3,36



EMPLEADO

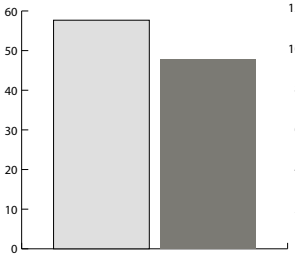


HORA/TRABAJADA

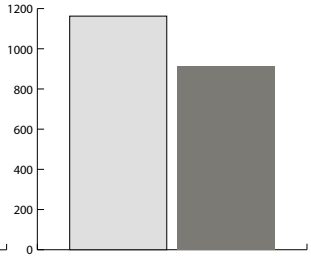
2023
2024

Desglose emisiones según origen (Tn)

Huella de carbono	2023	2024
Emisiones de CO2 de vehículos de empresa (t)	57,67	47,75
Emisiones de CO2 de rutas de transporte (t)	1162,51	913,75
Emisiones de CO2 totales	1220,18	961,5

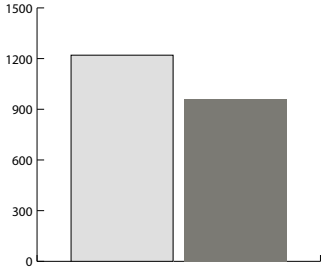


VEHICULO DE EMPRESA



RUTA DE TRASNPORTE

2023
2024



TOTAL

04.
Acerca de este informe

Coferdroza es Sostenibilidad

El Informe de Sostenibilidad 2024 de Cooperativa de Servicios COFERDROZA S. COOP. LTDA. ha sido elaborado de acuerdo con los **estándares internacionales GRI (Global Reporting Initiative)**. Asimismo, da cumplimiento a lo establecido en la **Ley 11/2018 sobre Información No Financiera y Diversidad**, así como a las **directrices de la Comisión Europea** en materia de reporte no financiero (2017/C 215/01 y 2019/C 209/01).

Este documento ha sido concebido con el objetivo de ofrecer una visión transparente, equilibrada y fundamentada de la actividad de Coferdroza en materia de sostenibilidad, facilitando a todos los grupos de interés el acceso a información relevante sobre nuestro impacto económico, social y ambiental.

El informe presenta los datos de forma comprensible y accesible, incorporando indicadores cuantitativos de ejercicios anteriores para favorecer la comparabilidad y la evaluación de nuestra evolución. Toda la información contenida ha sido revisada y validada por las áreas y direcciones responsables, asegurando su fiabilidad y rigor.

Invitamos a cualquier persona interesada a contactar con nosotros para consultas, sugerencias o comentarios a través del correo electrónico:
rsc@coferdroza.es

05.
Tablas de contenidos

5.1 Índice de contenidos del Estado de Información No Financiera (EINF)

Información general

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución)	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-23 Compromisos y políticas	1.1 Quiénes somos 1.2 Modelo de Negocio 1.4 Estrategia 2.1 Gobernanza 2.3 Estrategia de Sostenibilidad
Una descripción de las políticas que aplica el grupo que incluirá: los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo en qué medidas se han adoptado	3-3 Gestión de los temas materiales	2.1 Gobernanza 2.4 Riesgos 2.5 Gestión económica responsable
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	3-3 Gestión de los temas materiales	Los resultados se explican a lo largo de todo el informe

Contaminación

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 302 y 305) GRI305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	3.5 Desempeño medio ambiental

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 306) 301-2 Insumos reciclados utilizados 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	3.5 Desempeño medio ambiental

Uso sostenible de los recursos

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	3.5 Desempeño medio ambiental
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 301) 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	3.5 Desempeño medio ambiental
Energía: consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 302) 302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-3 Intensidad energética	3.5 Desempeño medio ambiental

Cambio climático

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce).	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 305)	3.5 Desempeño medio ambiental
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 305)	3.5 Desempeño medio ambiental
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 305)	3.5 Desempeño medio ambiental

Protección de la biodiversidad

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 304)	La actividad desarrollada por COFERDROZA S.COOP. LTDA. no genera impacto directo sobre la biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	La actividad desarrollada por COFERDROZA S.COOP. LTDA. no genera impacto directo sobre la biodiversidad

Empleo

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 401) GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 2-7 Empleados	3.2 Gestión de las personas
Número total y distribución de modalidades de contratos y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales, y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	-	No se aporta
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	-	No se aporta
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por: sexo, edad y clasificación profesional	-	No se aporta
Brecha salarial y la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 405) GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	No se aporta
Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción disgregada por sexo)	2-19 Políticas de remuneración 2-20 Proceso para determinar la remuneración 2-21 Ratio de compensación total anual	No se aporta
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 401)	No se aporta
Empleados con discapacidad	-	No se aporta

Organización del trabajo

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 401)	No se aporta
Número de horas de absentismo	-	No se aporta
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	3.2.5 Conciliación de la vida familiar y laboral

Salud y seguridad

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-9 Lesiones por accidente laboral	3.2.1 Seguridad y salud laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	3.2.1 Seguridad y salud laboral

Relaciones Sociales

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 402)	No se aporta
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	No se aporta
Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo)	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	No se aporta

Formación

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	3.2.2 Desarrollo de las personas

Accesibilidad

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Accesibilidad universal de las personas	-	No se aporta

Igualdad

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 (GRI 405 y 406) 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	1.3 Ética corporativa 3.2.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Derechos Humanos

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	2-23 Compromisos y políticas 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	1.3 Ética corporativa 3.2 Gestión de las personas
Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 412) GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	3.2 Gestión de las personas
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se aporta
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	3-3 Gestión de los temas materiales (406, 407, 408 y 409)	3.2 Gestión de las personas

Corrupción y Soborno

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3 Gestión de los temas materiales	1.3 Ética corporativa
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas 3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 205) GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	1.3 Ética corporativa
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	3.4 Relación con la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales	3.2 Gestión de las personas 3.3 Relación con proveedores 3.4 Relación con la sociedad 3.5.4 Compras responsables y productos sostenibles
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales	1.1 Quiénes somos 1.2 Modelo de Negocio 3.2 Gestión de las personas 3.3 Relación con proveedores 3.4 Relación con la sociedad 3.5.4 Compras responsables y productos sostenibles
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	-	3.4 Relación con la sociedad
Las acciones de asociación o patrocinio	-	3.4 Relación con la sociedad

Subcontratación y proveedores

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	413-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	3.3 Relación con proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	3.3 Relación con proveedores
Sistema de supervisión y auditorias y resolución de las mismas	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	3.3 Relación con proveedores

Consumidores

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 416, 417 y 418) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 417-1 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	3.1.3 Condiciones comerciales y logísticas
Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales (GRI 416, 417 y 418) GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	3.1.3 Condiciones comerciales y logísticas

Información fiscal

Información solicitada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	Indicador GRI equivalente	Capítulos/Información
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	No se aporta
Los impuestos obtenidos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	No se aporta
Las subvenciones públicas recibidas	207-1 Enfoque fiscal	No se aporta

5.1 Índice de contenidos Global Reporting Initiative (GRI)

CONTENIDOS GENERALES

GRI 2 - CONTENIDOS GENERALES 2023

La organización y sus prácticas de presentación de informes

Estándar GRI	Contenido	Capítulos
2-1	Detalles organizacionales	1. Coferdroza
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	–
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2024. Periodicidad anual
2-4	Actualización de la información	–
2-5	Verificación externa	–

Actividades y trabajadores

Estándar GRI	Contenido	Capítulos
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.2 Modelo de Negocio
2-7	Empleados	1.7 Principales magnitudes 3.2 Gestión de las personas
2-8	Trabajadores que no son empleados	No aplica

Gobernanza

Estándar GRI	Contenido	Capítulos
2-9	Estructura de gobernanza y composición	2.1 Gobernanza
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	2.1 Gobernanza
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	El Presidente de COFERDROZA, S. COOP. LTDA. es un alto cargo no ejecutivo de la organización
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.1 Gobernanza
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.1 Gobernanza 2.3 Estrategia de Sostenibilidad
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	5 Acerca de este informe
2-15	Conflictos de interés	2.1 Gobernanza
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	No se han comunicado inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno durante el periodo objeto del informe
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	2.1 Gobernanza
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	2.1 Gobernanza
2-19	Políticas de remuneración	2.1 Gobernanza
2-20	Proceso para determinar la remuneración	2.1 Gobernanza
2-21	Ratio de compensación total anual	–

Estrategia, políticas y prácticas

Estándar GRI	Contenido	Capítulos
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del Presidente Carta de Dirección General
2-23	Compromisos y políticas	A lo largo del informe
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	A lo largo del informe
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	A lo largo del informe
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	1.3 Ética Corporativa
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	A lo largo del informe
2-28	Afiliación a asociaciones	1.5 Alianzas clave
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.2 Análisis de materialidad
2-30	Convenios de negociación colectiva	-

TEMAS MATERIALES

GRI 3 – TEMAS MATERIALES 2024		
Estándar GRI	**Contenido**	**Capítulos**
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	2.2 Análisis de materialidad
3-2	Lista de temas materiales	2.2 Análisis de materialidad

Aprovisionamiento al Socio

GRI 3 – TEMAS MATERIALES 2024		
Estándar GRI	**Contenido**	**Capítulos**
3-3	Gestión de los temas materiales	3.1.1 Aprovisionamiento al Socio

Calidad en los servicios

Estándar GRI	Contenido	Capítulos
3-3	Gestión de los temas materiales	3.1.3 Escucha al Socio y calidad en los servicios

Condiciones comerciales y logísticas

(GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO 2024)

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2024		
Estándar GRI	**Contenido**	**Capítulos**
3-3	Gestión de los temas materiales	3.1.3 Escucha al Socio y calidad en los servicios
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO 2024		
Estándar GRI	**Contenido**	**Capítulos**
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	3.3.1 Compras responsables

Economía

(GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO 2024)

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2024		
Estándar GRI	**Contenido**	**Capítulos**
3-3	Gestión de los temas materiales	2.5 Gestión económica responsable
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2024		

Notoriedad a nivel nacional

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2024		
Estándar GRI	**Contenido**	**Capítulos**
3-3	Gestión de los temas materiales	1.4 Estrategia 1.6 Resumen del Año

Orientación al Socio

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2024		
Estándar GRI	**Contenido**	**Capítulos**
3-3	Gestión de los temas materiales	3.1 Orientación al Socio

Responsabilidad Social Corporativa

Contigo. Siempre.

www.coferdroza.es ◆ www.ferrymas.es