



Memoria de sostenibilidad 2025



Índice

Carta del Director General	3	3.3 Compromiso con la sociedad	27
01. Quiénes somos en Farmavenix	4	Acción social	27
A qué nos dedicamos	5	Respeto a los Derechos Humanos	28
Cómo lo hacemos	7	04. Farmavenix con el entorno natural	29
02. Farmavenix con la sostenibilidad	8	Gestionamos los recursos naturales de forma sostenible	33
03. Farmavenix con el entorno social	13	Gestionamos los residuos de forma responsable	34
3.1 Compromiso con nuestro equipo	14	Ahorramos energía	35
Nuestras políticas en materia de Recursos Humanos	14	Cuidamos de las fuentes de agua	35
Nuestra plantilla	16	Nuestra gestión de las materias primas	36
Nuestro compromiso con la igualdad y la conciliación	19	Protegemos la biodiversidad	36
Remuneraciones y brecha salarial	21	Sellos y certificaciones en materia ambiental	36
La importancia de la formación en Farmavenix	22	05. Liderazgo responsable	37
Cuidamos de la salud y seguridad laboral de nuestro equipo	23	Organigrama	38
Sellos o certificaciones en materia de RRHH	23	Misión, visión y valores	38
3.2 Compromiso con nuestros clientes y proveedores	24	Nuestros grupos de interés	39
Nuestra relación con los clientes	24	Nuestro marco de actuación	40
Nuestra relación con los proveedores	25	Anexos	43
Sellos y certificaciones en materia de gestión de la cadena de valor	26	Acerca de este informe	44
		Índice de contenidos	45

Carta del Director General

Este 2025 ha sido un año en el que hemos abordado casuísticas muy dispares en el mundo de la logística farmacéutica. Varios eventos globales han puesto en jaque la actividad de la distribución en general y la de la distribución de medicamentos en particular. El camino hacia la sostenibilidad se ve hoy amenazado por múltiples factores, desde tensiones geopolíticas y crisis de recursos, hasta los efectos del cambio climático. Este último se consolida como el mayor desafío de nuestra era; una realidad que pone en riesgo la estabilidad económica global e impide el cumplimiento de las metas de desarrollo sostenible. Reconocer esta urgencia es el primer paso para redoblar nuestros esfuerzos organizacionales.

Tras más de 15 años de experiencia en el sector, Farmavenix sigue innovando con el claro objetivo de ser un referente en el sector salud en los servicios de almacenamiento y distribución de medicamentos y productos del canal salud, atendiendo a todos los compromisos adquiridos con nuestros actuales y futuros clientes como los demás grupos de interés, haciendo de la excelencia operativa nuestro buque insignia.

Desde la Dirección General, reafirmamos que la gestión sostenible de nuestros recursos es un pilar fundamental para la compañía. Avanzar hacia un servicio de bajas emisiones y apostar por la transición a una actividad baja

en carbono y respetuosa con el clima son prioridades clave en nuestra estrategia de sostenibilidad. Logramos este compromiso integrando medidas de optimización operativa en nuestro día a día, las cuales contribuyen de forma tangible a reducir nuestra huella ambiental y a generar valor en nuestro entorno social.

Nuestra memoria anual demuestra cómo en 2025 intensificamos los esfuerzos para crecer en materia de sostenibilidad. En Farmavenix nos hemos fijado metas ambiciosas con el fin de minimizar el impacto ambiental de nuestra cadena de suministro y lograr el compromiso de todos nuestros colaboradores. Estos objetivos no solo marcan un nuevo rumbo dentro de la empresa y de nuestro grupo corporativo, sino que también pretenden ser un referente para todo el sector de la salud.

En Farmavenix entendemos que la diversidad de nuestros equipos es el motor de nuestra innovación, crecimiento y creatividad. Contamos con una plantilla rica en culturas, nacionalidades, perspectivas y perfiles que colaboran hacia un propósito común, convirtiendo a la compañía en un espacio de intercambio basado en el respeto y los valores compartidos. Asimismo, mantenemos el firme compromiso de cultivar un **talento consciente y comprometido** con el futuro del planeta en todas nuestras áreas.



Alejandro Mingo

Director de Farmavenix



farmavenix
COFARES

01

**Quiénes somos
en Farmavenix**

A qué nos dedicamos

En Farmavenix somos expertos en la gestión de todo tipo de **productos y servicios farmacéuticos**, avalados por una trayectoria de más de 10 años, donde hemos hecho posible conectar la industria farmacéutica con el sistema sanitario y de esta forma llegar a los pacientes finales, tanto a nivel nacional como internacional.

También llevamos a cabo la **gestión de almacenamiento y distribución** de productos del sector salud a temperaturas controladas (15-25°C y 2-8°C).



A través de nuestras operaciones logísticas, determinamos aquellos productos que definen nuestra actividad:

- Medicamentos
- Productos Sanitarios
- Cosméticos
- Productos Alimenticios
- Medicamentos Veterinarios
- Biosimilares
- Medicamentos Destinados a Ensayos Clínicos
- Estupefacientes
- Psicotrópicos
- Inmunológicos
- Termolábiles



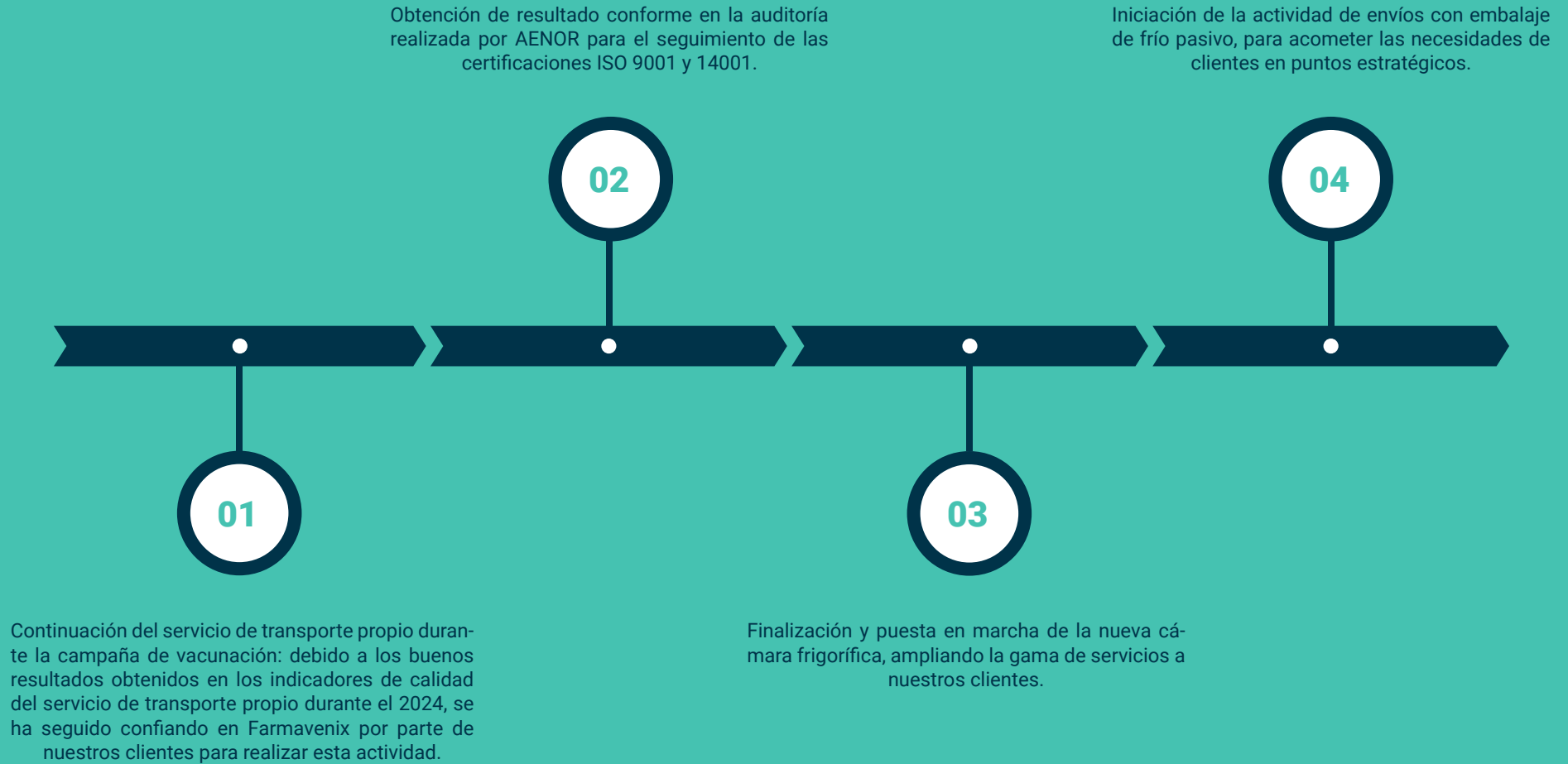
Ofrecemos una serie de servicios con los que nuestros clientes encuentran un valor añadido:

- Almacenamiento de las muestras de retención a temperatura controlada.
- Operaciones de acondicionamiento secundario de medicamentos.
- Gestión de materiales promocionales.
- Grabación y tratamiento de pedidos.
- Facturación.
- Servicio de atención al cliente.
- Transporte

Tenemos presencia en la península a través de unas oficinas y un almacén ubicados en Avda. Cristóbal Colón, 245. Pol. Industrial del Henares, 19180 Marchamalo (Guadalajara), y en Las Palmas de Gran Canaria, con un almacén. Esto nos permite tener la capacidad de gestionar nuestra distribución de una manera eficaz y segura, de manera estratégica.

Contamos con las certificaciones de: Buenas Prácticas de Distribución y Buenas Prácticas de Fabricación, evidenciando el cumplimiento de estándares regulatorios y sectoriales exigibles, y mostrando con ello que desarrollamos nuestra actividad conforme a la normativa vigente manteniendo siempre un enfoque orientado a la calidad del servicio.

Hitos del 2025

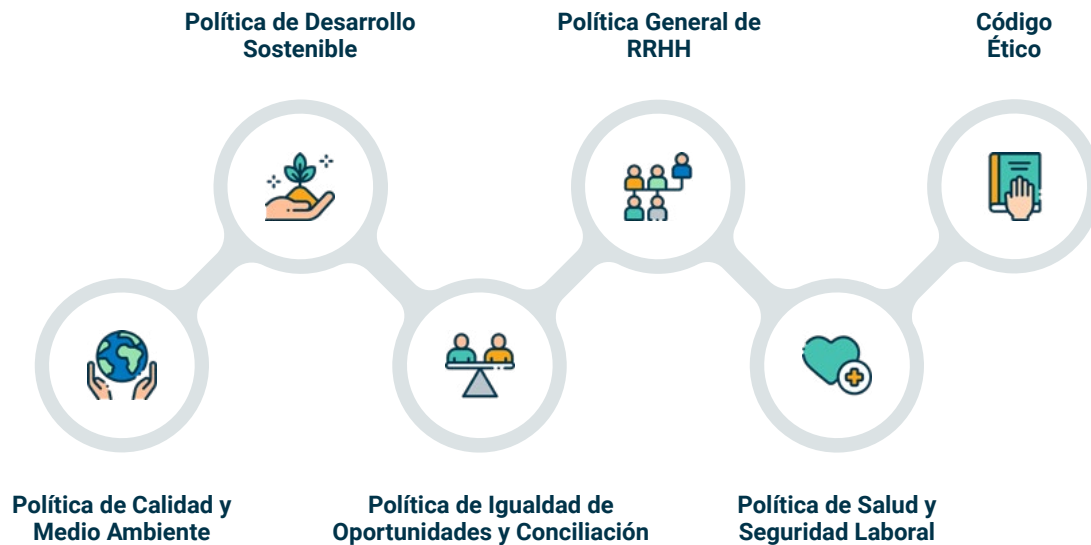


Cómo lo hacemos

La misión de Farmavenix se orienta a dar respuesta a las necesidades de todos nuestros grupos de interés, incluyendo al equipo, clientes, proveedores, así como al entorno social y medioambiental, bajo criterios de sostenibilidad y responsabilidad.

Para poder alcanzar esta misión, disponemos de un conjunto de políticas internas que guían al conjunto de la plantilla, de tal manera que asegure la integración del desarrollo sostenible con nuestro compromiso por ofrecer un servicio de alta calidad.

Entre las políticas más destacables que tenemos están:



Para más información acerca de todas las políticas del grupo se puede acceder a nuestra página web, donde se encuentran a disposición de cualquier persona interesada.

Cada año renovamos los sellos y certificaciones que avalan nuestro trabajo:

- Buenas Prácticas de Fabricación
- Buenas Prácticas de Distribución
- UNE-EN-ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad
- Autorización como almacén por contrato, concedido por la Consejería de Sanidad de Castilla- La Mancha
- Autorización como almacén mayorista, concedido por la Consejería de Sanidad de Castilla- La Mancha
- Autorización como importador de medicamentos (MIA), concedido por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios
- UNE-EN-ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental
- Empresa Baby Friendly
- Empowering Women's Talent
- Top Employers España

02

**Farmavenix con
la sostenibilidad**

La Sostenibilidad supone para Farmavenix uno de sus pilares más importantes, de tal manera que se encuentra integrada en nuestra estrategia corporativa y operativa, es por ello que estamos alineados con la Agenda 2030 de la ONU para el Desarrollo Sostenible mostrando a través de nuestras propias metas empresariales el compromiso con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.



ODS 3 Salud y Bienestar

La atención sanitaria debe estar garantizada para todas las personas, es por ello que desde Farmavenix trabajamos para que a través de nuestra actividad sea posible la accesibilidad total en España.



ODS 10 Reducción de las desigualdades

Queremos contribuir en el desarrollo personal y profesional de las personas, por ello impulsamos la inclusión social y la equidad, a través de la inserción laboral de aquellas personas que pertenecen a colectivos vulnerables.



ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

Para promover las colaboraciones con organizaciones del tercer sector y con entidades públicas, invertimos en proyectos sociales y en aquellos que impulsen la inclusión.



ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico

La búsqueda, atracción y desarrollo de talento en nuestra compañía es clave, por ello trabajamos en la modernización de nuestras infraestructuras y promovemos la innovación tecnológica.



ODS 13 Acción por el clima

Para conseguir una mejor gestión sostenible de nuestros recursos, donde prioricemos temas como la prevención de la contaminación o el correcto tratamiento de residuos, desarrollamos e implementamos políticas y estrategias que contribuyan a reducir este impacto ambiental.



A través del Grupo Cofares, Farmavenix, como empresa integrante, se ha integrado una **Estrategia de Bienestar Organizacional y RSC**, cuyo objetivo consiste en fomentar y promover la salud y el bienestar de nuestro equipo.

Este objetivo tiene el propósito de fomentar y promover la salud de las personas que trabajan en nuestra empresa en todas sus dimensiones, construyendo una compañía más sólida y que ayude a impactar de manera positiva en la sociedad.





Estos objetivos, se materializan en acciones que impulsan el bienestar y la salud del equipo, programas ambientales integrados en nuestra actividad, así como, la colaboración con organizaciones sociales las cuales se encargan de apoyar a los colectivos más vulnerables, durante 2025, se han llevado a cabo:

- Celebración de los **días regionales** en almacenes con detalles conmemorativos para empleados, en los centros ubicados en Castilla y León, Valencia, Cataluña, Aragón y Madrid.
- Iniciativas por el **Día Mundial contra el Cáncer**: stand de autoexploración de mamas, patrocinio y participación en carrera solidaria, difusión de webinar informativo.
- Apoyo a la participación de empleados en **carreras populares** mediante el pago de dorsales. Durante este 2025, se ha hecho inscripción en un total de 16 carreras (11 a entreculturas, 4 carreras de la mujer y 1 carrera de empresas) con una participación total de **76 personas**.
- **Jornada de puertas abiertas "Family Day"** en Barberá, con la participación de **42 trabajadores y sus familias** en diferentes actividades. Una jornada de convivencia diseñada para hacer partícipes a las familias de nuestro propósito y fortalecer el orgullo de pertenencia.
- **Día Mundial de la Visión con otra jornada de revisión oftalmológica** con gran acogida por nuestros empleados, con **127 revisiones** concluidas. Renovación de acuerdo con FUNDAL (Fundación Deporte Alcobendas) para ofrecer **descuentos en instalaciones y actividades deportivas** a empleados. También se promocionó la jornada de **Valdelatas+green**, que combinó convivencia de empleados y familiares, deporte y compromiso con el medioambiente.
- Lanzamiento del **servicio de fisioterapia en Marchamalo**, donde durante el tercer trimestre hubo una ocupación del 100%, donde 20 personas hicieron uso del servicio.
- Lanzamiento de **servicio de atención Psicológica** (PAE) online. A través de nuestra alianza estratégica con **Affor Health**, líder en salud mental laboral, garantizamos un entorno de apoyo profesional, preventivo y confidencial, reafirmando que el bienestar emocional es el pilar fundamental de nuestra sostenibilidad organizativa.
- Organización de **torneos de pádel** para fomentar la actividad física y la convivencia. Participaron en total **78 personas**, en los centros de Aldaya con una participación de 22 personas, Barberá con 18 personas, Guadalajara con 20 personas, Madrid 18 personas.
- Recogida solidaria de **440 kilos de juguetes**, gestionada a través de Fundación Crecer Jugando, dentro de la campaña "Comparte y Recicla", donde a través de los almacenes de Cofares, se habilitaron unos contenedores, para que los trabajadores depositasen allí juguetes para un segundo uso, los cuales, posteriormente, y con la colaboración de un Centro Especial de Empleo, se revisaron, de manera que en caso de no estar en buen estado se gestionasen de manera adecuada a través de un gestor de residuos, y, por otro lado, aquellos que sí podrían tener una segunda vida, se limpiaron y prepararon. Todo esto contribuyó a que esta campaña, pudiese cumplir con el propósito tanto social como ambiental.
- **Servicios de orientación financiera**, con una asistencia de **36 personas**.
- Evento de **concienciación sobre protección solar** en el día europeo de la Prevención del Cáncer de Piel en colaboración con Farline. El equipo de Farline explica la importancia de la protección solar y presenta los diferentes productos de Farline.
- Celebración de **dos sesiones preventivas presenciales de oftalmología** en el edificio Welnia, con la asistencia de **72 y 111 personas** respectivamente.
- Organización de **jornada para la salud mental y auxilios psicológicos**, donde se congregaron **50 personas**. El Plan de Compensación Flexible se ha consolidado como una herramienta clave para generar un valor tangible en nuestros equipos, alcanzando una tasa de adhesión del 44% de la plantilla, con un crecimiento notable en el último año.
- Organización de **"máquina del tiempo" en Guadalajara**, donde asistieron **82 personas**. Esta actividad, se trata de una experiencia interactiva desarrollada por Fundación MAPFRE y validada por la Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria, cuyo objetivo es ayudarte a descubrir cuántos años de vida puedes ganar si adoptas hábitos de vida saludables.
- Lanzamiento de **plan de retribución financiera**, con una acogida de **1.147 personas**. El Plan de Compensación Flexible se ha consolidado como una herramienta clave para generar un valor tangible en nuestros equipos, alcanzando una tasa de adhesión del 44% de la plantilla, con un crecimiento notable en el último año.



Asimismo, nuestra hoja de ruta en bienestar social se ha visto profundamente ligada a la **promoción de la igualdad y la justicia social**. Hemos conmemorado y dado visibilidad a hitos fundamentales como el **Día Internacional de la Mujer, el Día de la Diversidad y el Día de las Personas con Discapacidad**, reafirmando nuestro posicionamiento institucional a favor de la inclusión. Este compromiso se extiende de forma activa a la **sensibilización contra la violencia de género**, consolidando a Cofares como un **actor social comprometido con la defensa de los derechos humanos y la equidad**.



Estrategia de impacto social y alianzas

La huella social se articula a través de programas estratégicos y una sólida red de alianzas que garantizan el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD) y los estándares de sostenibilidad (CSRD y ESRS).

Programa "La inclusión nos mueve" Desarrollado junto a la Fundación Integra y Cruz Roja, este proyecto tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social severa como mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad y colectivos vulnerables.

1. **Capacitación.** Gracias a la implicación de voluntarios corporativos, se ha formado a 110 personas en logística y habilidades profesionales en siete sedes clave: Madrid, Móstoles (Madrid), Barberá (Barcelona), Aldaia (Valencia), Sevilla, Tenerife y Marchamalo (Guadalajara).
2. **Contratación.** El programa facilitó la incorporación de 28 personas para cubrir sustituciones de verano.

Impacto. Esta iniciativa contribuye directamente a los ODS 1, 4, 5, 8, 10 y 17, generando un retorno positivo tanto en los beneficiarios como en la cohesión interna.

Huella social con Fundación Integra

La colaboración con Fundación Integra se consolida como un eje fundamental. Durante 2025, la Cooperativa ha logrado la integración laboral de 37 personas con un perfil marcado por la diversidad:

- **Colectivos vulnerables:** se integraron 23 personas en exclusión severa.
- **Talento senior y género:** destacan 12 incorporaciones de mayores de 45 años. Del total, el 68% son hombres y el 32% mujeres.
- **Diversidad geográfica y cultural:** las contrataciones abarcan nueve nacionalidades distintas y se distribuyen en varias ciudades.

03

**Farmavenix con
el entorno social**

3.1

Compromiso con nuestro equipo

Nuestras políticas en materia de Recursos Humanos

Farmavenix, como parte del Grupo Cofares, basa su gestión de recursos humanos bajo **tres políticas**:

- Política General de Recursos Humanos.
- Política de Salud y Seguridad Laboral.
- Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

Todas ellas garantizan un entorno de trabajo para todo el equipo, seguro, igualitario y respetuoso, de manera que pueda potenciar el desarrollo de todas las personas.



A través de nuestra **Política General de Recursos Humanos**, buscamos el compromiso de:

- Crear relaciones laborales que favorezcan la competitividad y la eficiencia empresarial.
- Favorecer la contratación, promoción y retención del talento en base a condiciones igualitarias, que permitan desarrollarse profesionalmente a la vez que conciliar la vida personal y laboral.
- Generar una comunicación fluida entre los empleados y la empresa (Portal web, buzones corporativos, Newsletter periódica, etc)
- Crear empleo estable y de calidad.
- Valorar la capacidad de creación de valor que tienen todos nuestros empleados.
- Garantizar el cumplimiento de normas internas relativas a la contratación de familiares.
- Velar por el cumplimiento del Código de Conducta por parte de todos los empleados en todo momento.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en toda la compañía, así como la representación equilibrada en puestos de responsabilidad.





En cuanto a nuestra **Política de Salud y Seguridad Laboral**, buscamos a través de ella poder garantizar la protección en el puesto de trabajo de nuestros trabajadores y asegurar un correcto funcionamiento, impulsando las siguientes medidas:



- Implantar una cultura de prevención de riesgos laborales.
- Cumplir la legislación y normativa vigente.
- Promover la participación de nuestros miembros a la hora de hacer efectivos los estándares de salud y seguridad laboral.
- Velar porque los proveedores se involucren activamente y cumplan con los criterios de protección de la salud de todos sus integrantes.
- Colaborar activamente con las Administraciones Públicas competentes.



Y por último, nuestra **Política de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades**, nos ayuda a impulsar la igualdad y la no discriminación entre todos los grupos de interés de la compañía, a partir de los siguientes principios:



- Crear y mantener empleos estables y de calidad.
- Respetar la diversidad en todas sus formas, rechazando toda muestra de discriminación.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades.
- Garantizar el respeto y la neutralidad en todas las comunicaciones de carácter corporativo.
- Impulsar la igualdad de género dentro de la compañía en relación con el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.
- Implantar medidas que promuevan el respeto a la vida personal y familiar de los trabajadores.
- Seleccionar a aquellos proveedores que tengan implantadas medidas de igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores.

Nuestra plantilla

Nuestro equipo se compone de 206 personas, donde el 47% corresponde a mujeres y el 53% restante a hombres, estos datos representan nuestro compromiso en la búsqueda de la paridad y la igualdad de género entre nuestra plantilla.



Distribución de la plantilla por género

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2025	109	97	206
2024	107	99	206
2023	101	85	186



Distribución de la plantilla por edad

AÑO	<30 años	30-50 años	>50 años	TOTAL
2025	19	143	44	206
2024	25	140	41	206
2023 ¹	21	127	38	186



Distribución de la plantilla por categoría profesional

AÑO	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Personal de almacén	TOTAL
2025	4	9	54	21	118	206
2024	3	5	69	8	121	206
2023 ²	2	4	65	9	106	186

¹ [2-4] Se han revisado y corregido los datos del año 2023 respecto a la memoria anterior.

² [2-4] Se han revisado y corregido los datos del año 2023 respecto a la memoria anterior, pues la clasificación de categorías ha sido modificada.

Nuestra plantilla



Contrataciones por género

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2025	32	47	79
2024	30	17	47
2023 ³	17	22	39



Contrataciones por edad

AÑO	<30 años	30-50 años	>50 años	TOTAL
2025	19	55	5	79
2024	11	33	3	47
2023 ⁴	7	31	1	39



Contrataciones por categoría profesional

AÑO	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Personal de almacén	TOTAL
2025	1	0	3	8	67	79
2024	0	0	5	0	42	47
2023 ⁵	0	0	7	0	32	39

^{3 4 5} [2-4] Se han revisado y corregido los datos del año 2023 respecto a la memoria anterior.

Nuestra plantilla



Despidos por género

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2025	1	1	2
2024	0	3	3
2023	1	0	1



Despidos por edad

AÑO	<30 años	30-50 años	>50 años	TOTAL
2025	0	1	1	2
2024	0	1	2	3
2023	0	1	0	1



Despidos por categoría profesional

AÑO	Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Personal de almacén	TOTAL
2025	0	0	0	0	2	2
2024	0	0	0	1	2	3
2023	0	0	0	0	1	1



Nuestro compromiso con la igualdad y la conciliación

Desde Farmavenix se cuenta con un Plan de Igualdad el cual fue aprobado en febrero de 2024, con vigencia hasta febrero de 2027, esto nos permite garantizar el cumplimiento de nuestros principios en materia de igualdad.

Dentro de sus principales objetivos caben destacar:

- **Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación**, no solo en materia de género, sino por otros motivos, origen racial o étnico, religión u otras circunstancias personales.
- **Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en los procesos de selección**, que se llevan a cabo conforme a criterios objetivos como el mérito y capacidad, garantizando un trato igualitario durante todo el proceso.
- **Establecer un sistema de calificación profesional basado en criterios objetivos**, de formación y experiencia, de acuerdo con lo establecido en los artículos 7 y siguientes del Convenio Colectivo de distribuidores de productos farmacéuticos.
- **Garantizar acceso equitativo a todos los trabajadores a formación interna**, con el fin de favorecer a su desarrollo profesional dentro de Farmavenix.
- **Promover acciones formativas en materia de igualdad para todo el equipo**, con independencia de su nivel profesional, con el fin de sensibilizar y promover la igualdad efectiva tanto en la empresa, como en la sociedad.
- **Garantizar la igualdad en la promoción profesional**, evitando la posible existencia de barreras o “techos de cristal” que limiten a las mujeres a acceder a puestos de mayor responsabilidad.
- **Garantizar la igualdad de trato en las acciones de promoción interna**, en especial a puestos de mayor nivel.
- **Fomentar la estabilidad en el empleo y la promoción profesional** y contribuyendo con ello a la mejora progresiva de las condiciones salariales.
- **Mantener en el sistema retributivo el principio de equidad**, asegurando la ausencia de discriminación por razón de sexo.
- **Asegurar que el sistema retributivo se orienta hacia el reconocimiento del desempeño y esfuerzo**, garantizando que no existe discriminación por razón de sexo.
- **Garantizar la igualdad retributiva para aquellos trabajos “de igual valor”**, mediante el análisis y la valoración de puestos de trabajo que aseguren una remuneración que elimine cualquier tipo de discriminación.

En 2025, 9 personas (3 Hombres y 6 Mujeres): se acogieron a su derecho de disfrutar del permiso de maternidad o paternidad, y tras el periodo de baja pudieron regresar a sus puestos de trabajo.

Además, desde Grupo Cofares se continúa potenciando la colaboración con la Fundación Integra, con la contratación en 2025 a 37 personas, con esto la empresa apuesta por el impacto positivo social a través de la integración real de personas que pertenecen a un colectivo con dificultades para su inserción social.



Promoción del empleo y el talento joven

El Grupo Cofares incorpora el desarrollo del talento joven en su gestión de personas, a través de la promoción de diferentes programas vinculados a la formación de estudiantes y al impulso de la promoción de empleo juvenil, de esta manera se apuesta por el futuro y se contribuye a la renovación generacional de la organización.

Durante este 2025, se han acogido a un total de 90 estudiantes, distribuyéndose entre las oficinas centrales y la red de almacenes, a través de diferentes programas educativos.

Además, a través del Programa Grow Up (creado con el propósito de que estudiantes de formaciones profesionales de grado medio y superior, realicen sus prácticas con nosotros) se han acogido 90 alumnos y alumnas en prácticas profesionales mediante distintas modalidades y programas educativos. Al finalizar, se contrataron a cinco personas. Tres en mantenimiento y dos en oficina.



Empleados con discapacidad y accesibilidad

En la actualidad, desde el Grupo Cofares cumplimos con lo dispuesto en la Ley General de Discapacidad (LISMI), garantizando así la inclusión de personas con discapacidad, alcanzando la cifra de 65 personas en total en 2025 dentro de nuestra plantilla, con discapacidad superior al 33%.

En concreto, en Farmavenix tenemos 5 personas con discapacidad (2 hombres y 3 mujeres), lo que corresponde a un 2,72% de personas con discapacidad estando por encima del mínimo legal de 2%.

Por otro lado, nuestra colaboración con distintas entidades, como Fundación Inserta de la ONCE y Cruz Roja, vinculadas directamente a apoyar a colectivos de personas con discapacidad, continúa como parte de nuestro compromiso. Por ello, participamos en el programa “La inclusión nos mueve”.

Este programa tiene como objetivo conseguir una mejora en la empleabilidad de diferentes colectivos en una situación extrema de vulnerabilidad (mujeres

víctimas de género, personas con discapacidad y colectivos vulnerables). Se inicia con un apoyo formativo en logística y en el desarrollo de habilidades de profesionales a través de talleres impartidos por voluntarios corporativos, impulsando la contratación de estas personas durante las vacaciones estivales de nuestros propios trabajadores, dotándolos de esta forma de las herramientas necesarias para la incorporación a la vida profesional. Como fruto de este proyecto, en Farmavenix hemos generado una contratación en nuestra sede de Guadalajara.

Asegurando todos los aspectos que implica la contratación, destacamos que se establecen evaluaciones de riesgo y medidas preventivas especiales en materia de seguridad y salud laboral para las personas que participan en el programa.



Remuneraciones y brecha salarial

Desde Farmavenix, se realiza el ejercicio de estudio de categorías profesionales, tareas de cada puesto, responsabilidades, etc., para poder realizar el ajuste de las retribuciones de manera equitativa y justa para todas

las personas que trabajan en la organización, independientemente de su género. El salario medio durante el 2025 ha sido de 30.377,62€

Remuneraciones y brecha salarial

Desde Farmavenix, se realiza el ejercicio de estudio de categorías profesionales, tareas de cada puesto, responsabilidades, etc., para poder realizar el ajuste de las retribuciones de manera equitativa y justa para todas las personas que trabajan en la organización, independientemente de su género. El salario medio durante el 2025 ha sido de 30.377,62€

Remuneraciones medias por género ^{6 7}

	2025		2024		2023	
	Nº Empleados	Media	Nº empleados	Media	Nº empleados	Media
Mujeres	97	28.188,76 €	99	27.022,89 €	85	25.904,74 €
Hombres	105	32.566,47 €	99	30.488,98 €	94	28.923,98 €

Remuneraciones medias por edad ^{8 9}

	2025		2024		2023	
	Nº empleados	Media	Nº empleados	Media	Nº empleados	Media
20 a 30	19	30.407,58 €	25	29.662,74 €	21	28.719,49 €
30 a 50	142	30.155,42 €	69	28.500,64 €	68	27.311,40 €
>50	41	31.560,39 €	104	28.707,33 €	90	27.338,58 €

⁶ [2-4] La diferencia entre el número de personas reportadas en las tablas de distribución de plantilla y el número de personas incluidas en la tabla de remuneraciones medias por género se debe a que en esta segunda se han omitido los salarios de los altos cargos para evitar desvirtuar la media.

⁷ [2-4] Se han revisado y corregido los datos de los años 2023 y 2022 respecto a memorias anteriores.

⁸ [2-4] La diferencia entre el número de personas reportadas en las tablas de distribución de plantilla y el número de personas incluidas en la tabla de remuneraciones medias por edad se debe a que en esta segunda se han omitido los salarios de los altos cargos para evitar desvirtuar la media.

⁹ [2-4] Se han revisado y corregido los datos de los años 2023 y 2022 respecto a memorias anteriores.

Remuneraciones medias por categoría profesional¹⁰

CATEGORÍA LABORAL 	2025	2024	2023
	Media	Media	Media
Responsable + Especialista	37.672,38 €	33.555,90 €	32.530,22 €
Administrativo	28.498,36 €	30.571,45 €	28.356,04 €
Personal de Almacén	26.965,79 €	25.898,72 €	24.296,08 €

En la búsqueda de nuestro compromiso por la igualdad, y en línea a nuestro trabajo, desde Farmavenix hemos calculado nuestra brecha salarial para 2025 siendo de 7,62%, frente al 11,37 del año pasado, resultado que demuestra nuestro trabajo hacia la reducción de esta cifra y el propósito de avanzar en la igualdad salarial.

¹⁰ 8 [2-4] Se han revisado y corregido los datos de los años 2023 y 2022 respecto a memorias anteriores, al mismo tiempo que se han modificado las categorías salariales con el objetivo de unificarlas con el resto de tablas.

La importancia de la formación en Farmavenix

Contamos con un **Plan de formación anual**, basado en los pilares de autodesarrollo y gestión del talento, que busca impulsar las competencias estratégicas necesarias en nuestro equipo y que proporciona un apoyo a la mejora en la empleabilidad. Este plan se desarrolla por parte del equipo de Dirección Técnica, a través de la detección de las posibles necesidades existentes para potenciar a las personas de los diferentes equipos.

Se apoya en tres objetivos principalmente:

- 1. Garantizar la calidad y el servicio operativo en todo el proceso.
- 2. Dar cumplimiento a la normativa vigente.
- 3. Favorecer la motivación y compromiso de nuestros empleados.

Todo nuestro equipo recibe formación en Buenas Prácticas de Distribución y en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), además en relación a las necesidades detectadas de este plan se llevan a cabo formaciones específicas que apliquen a los diferentes puestos de trabajo, como por ejemplo el de carretillero, al personal de almacén.

También desde el Grupo, se fomenta la cultura de autodesarrollo y formación certificada, donde el empleado gestiona su propia evolución profesional y la cual incluye dos hitos importantes:

- **Másters de Autodesarrollo: donde a través de la oferta de másters de alto nivel** con The Power Business School, donde se refuerzan las competencias de gestión y negocio.
- **Certificado profesional de Logística Cofares: se ha lanzado una doble certificación pionera** (Certificado de Profesionalidad oficial y título propio de Cofares), aportando un alto valor dirigida especialmente al personal del almacén (aunque esté abierto también a cualquier persona del equipo que lo desee).

Cuidamos de la salud y seguridad laboral de nuestro equipo

El compromiso con la salud por parte de la empresa se ve reflejado a través de nuestro Modelo de Gestión de Seguridad, Salud y Bienestar Organizacional (SSBO) y de la Política de Seguridad y Salud Laboral, los cuales están disponibles desde el año 2019.

A través de este modelo, promocionamos aquellas acciones vinculadas al bienestar de nuestro equipo en las oficinas y en los almacenes.

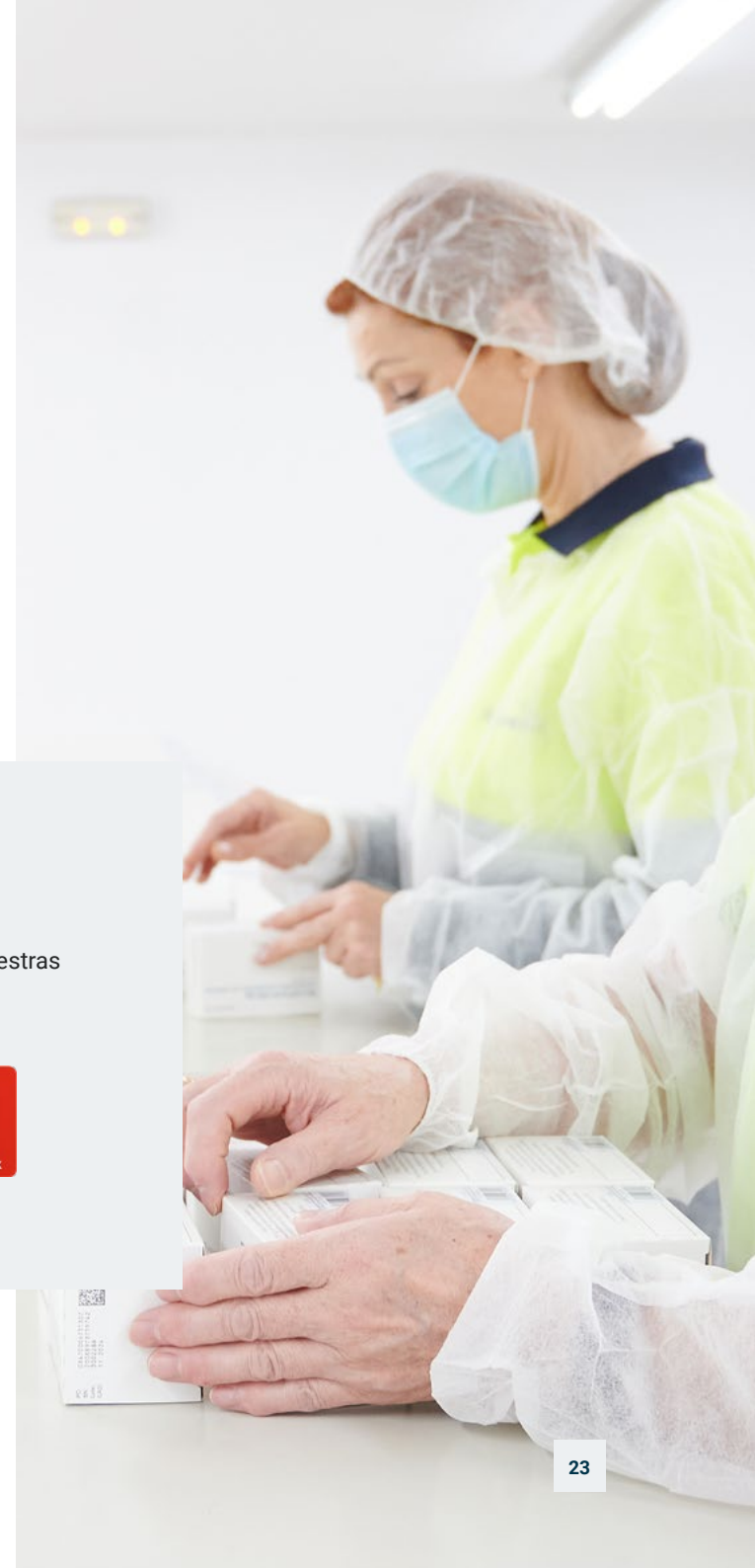
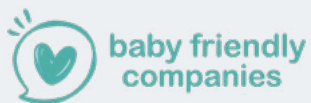
Asimismo, y potenciando la seguridad y salud de nuestros trabajadores, contamos con una plataforma digital llamada Beneficios y Bienestar, desde la cual se pueden encontrar herramientas y recursos vinculados

a la salud, el bienestar emocional, la nutrición y la actividad física. Invertir en estos temas es prioritario para la empresa, ya que somos conscientes de la importancia del desempeño de la actividad laboral en la salud de las personas. Para más detalles sobre las que se han llevado a cabo en 2025. "Véase Farmavenix con la sostenibilidad".

En cuanto a los índices de siniestralidad durante este año 2025, en Farmavenix se han producido 8 accidentes laborales con baja, de los cuales 5 fueron hombres y 3 mujeres.

Sellos o certificaciones en materia de RRHH

Nuestro compromiso por ofrecer un empleo de calidad en un espacio de trabajo seguro y respetuoso se refleja a través de nuestras certificaciones y sellos:



3.2

Compromiso con nuestros clientes y proveedores

Esta política forma parte de nuestro Sistema de Garantía de Calidad, y está disponible para todos nuestros grupos de interés a través de nuestra página web:

[Política de calidad y medio ambiente](#)

Nuestra relación con los clientes

Contamos con una **Política de Calidad y Medio Ambiente**, dentro del cual se recogen los compromisos que adquirimos con los clientes y con la sociedad, siendo estos:

- Cumplimiento total de los requisitos legales.
- Búsqueda de la satisfacción de los clientes, personas y entidades con las que trabajamos.
- Espíritu de mejora continua.
- Colaboración con los proveedores para cumplir los estándares de calidad.
- Cuidado del medio ambiente y promoción de la sostenibilidad.
- Grado de cumplimiento de todos los indicadores de calidad (KPIs).

Dentro de este sistema, contamos con el procedimiento de actuación ante la recepción de cualquier reclamación, queja o sugerencia de mejora por parte de nuestros clientes. Este sistema parte de la clasificación de la reclamación en sí tras su recepción de manera que pueda ser derivada al departamento correspondiente, siendo posible el de Customer Care o el de Dirección Técnica y Calidad, los cuales serán los responsables de documentarla y gestionar de una manera adecuada.

Buscando la mejora en cuanto a la experiencia del cliente, desde Farmavenix y más en concreto el departamento de sistemas, trabaja en actualizaciones, mejora continua e implementación de nuevas herramientas en nuestra página web, que ayuden al seguimiento de sus pedidos y de toda su actividad.

En relación con nuestra cartera de clientes, incluye:



Compañías pertenecientes
al ámbito farmacéutico



Laboratorios
farmacéuticos



Administraciones
Públicas



Mayoristas
y CROs

Nuestra relación con los proveedores

Trabajamos con un total de 60 proveedores, los cuales se dividen en las siguientes áreas:

**Proveedores de transporte
y proveedores de vehículos**



**Proveedores de materiales de
acondicionamiento y consumibles
de productos termolábiles**



**Proveedores
de almacenamiento**



**Proveedores de calibración
de equipos y certificaciones**



**Proveedores de limpieza
y control de plagas**



Incluyendo a nuestros proveedores dentro de nuestro compromiso con la sostenibilidad, en 2025, 18 de nuestros proveedores se encuentran certificados bajo la norma ISO 14001 de gestión ambiental. Además, en consecuencia, todos nuestros proveedores deben conocer y comprometerse a través de la firma de la declaración que asegura su cumplimiento con nuestra Política de Calidad y Medio Ambiente.

También, desde Farmavenix, se llevan a cabo auditorías de Calidad iniciales y de seguimiento, a todos aquellos proveedores con impacto en la calidad de los productos, a través de una revisión del sistema de gestión de calidad de los mismos, con especial atención a los compromisos ambientales, de esta manera buscamos asegurarnos de la instauración y el mantenimiento de este, además del cumplimiento de nuestros estándares mientras se esté prestando el servicio.

Además, se lleva a cabo también la revisión de la formación impartida al personal de aquellos proveedores de transporte, como parte del proceso de auditoría, verificando de esta manera que todas las personas implicadas en el servicio conocen y están formadas en la normativa de Buenas Prácticas de Distribución, así como en los distintos procedimientos de trabajo de la empresa.

De esta forma, durante el ejercicio 2025 se han realizado un total de 8 auditorías, 5 de ellas iniciales y 3 de seguimiento.

Por nuestra parte, desde Farmavenix llevamos cabo formación a nuestro equipo de limpieza de almacén, así como al equipo de los proveedores de transporte propio, como parte de nuestro compromiso con el desarrollo profesional y el enriquecimiento de toda la cadena de valor.

Sellos y certificaciones en materia de gestión de la cadena de valor

Para avalar nuestro compromiso con la correcta gestión en nuestra cadena de valor, contamos con varias certificaciones y sellos:



Acción social



La Fundación Cofares se encarga de mantener una relación activa con la comunidad local, y en Farmavenix como parte del grupo, nos involucramos a través de la participación en diferentes proyectos orientados a tener un impacto en el entorno y en la sociedad, sus dos pilares principales y en base a los que se articulan sus proyectos son:

1. Fomento de la salud a través de la prevención y visibilización de enfermedades raras, sin ánimo comercial.
2. Asistencia a personas de colectivos vulnerables proporcionando acceso a medicamentos, alimentos saludables, material sanitario, de protección, y productos de higiene.

Durante 2025, las principales actividades que se han llevado a cabo por parte de la Fundación han sido:

- **Llegada de los Reyes Magos:** evento celebrado con las familias.
- **Videos divulgativos con asociaciones de pacientes:** en colaboración con asociaciones y ONGs.
- **El aniversario de "Hablando con...":** donde se pone en valor la importancia de colaboración entre pacientes y las farmacias.
- **Donaciones a diferentes entidades:** Asociaciones, ONGs y fundaciones reciben material sanitario para sus usuarios.
- **XXI torneo benéfico de golf en Alicante.**
- **II Feria del libro de la Fundación Cofares:** donde participaron farmacéuticos y escritores vinculados al mundo de la farmacia.
- **Proyecto de ayuda a las zonas incendiadas durante el verano 2025:** donación de productos de higiene necesarios en las zonas implicadas.
- **Difusión y distribución entre farmacias del Hospital Ramón y Cajal del XXVII y XXVIII Maratón de Donación de Sangre.**
- **Difusión en RRSS** de las actividades de la Fundación.



Respeto a los Derechos Humanos

Para Farmavenix, el compromiso por la protección y el respeto de los Derechos Humanos es esencial en nuestra actividad, tanto desde el punto de vista ético como legal, por ello estamos vinculados a diferentes iniciativas globales y promovemos diferentes acciones específicas.

Las acciones que llevamos a cabo, y que garantizan los derechos humanos, son:

- Adhesión a la Declaración de Luxemburgo: nos hemos sumado al compromiso de asegurar un entorno laboral saludable y seguro para nuestro equipo.
- Convenio colectivo estatal para mayoristas distribuidores de productos farmacéuticos: se ha llevado a cabo la firma de este, con el fin de proteger los derechos humanos y laborales globalmente.
- Código de Conducta: obligatorio para toda la organización y para nuestros socios, basado en la protección de los Derechos Humanos, donde se incluyen compromisos como los de promover los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Canal seguro de reporte: donde cualquier persona del equipo puede comunicar cualquier violación asociada a los Derechos Humanos.
- Igualdad: prioridad de trabajar en la promoción de ella.
- Eliminación de la discriminación o acoso: nos aseguramos de que todos nuestros lugares de trabajo sean seguros y libres.



04

**Farmavenix con
el entorno natural**

El compromiso con la protección y el respeto por el medio ambiente constituye un principio el cual se recoge en nuestro Código de Conducta. Para poder gestionar los aspectos ambientales asociados y de esta forma poder dar respuesta a los retos identificados, disponemos de una **Política de Acción Climática** y de una **Política Medioambiental**.

Estas dos políticas, establecen un marco de acción para poder prevenir, mitigar y controlar los impactos ambientales, además de poder integrarlos dentro de los criterios de sostenibilidad para nuestra toma de decisiones. De igual forma, se busca involucrar a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, con el fin de asegurar una contribución activa a estos objetivos.

Política de Acción Climática:

Establece las líneas de actuación para integrar la lucha contra el cambio climático en la estrategia corporativa, de forma que reconoce la importancia del cambio climático y se identifica como uno de los mayores desafíos de nuestros tiempos. El objetivo de esta política es poder comprometerse como empresa a minimizar el impacto ambiental causado a través de nuestra actividad y fomentar la concienciación y la acción ambiental entre las personas que conforman Farmavenix.

Los principios que se incluyen en esta política son: la incorporación del cambio climático en nuestras decisiones, el impulso de la innovación en tecnologías limpias y el apoyo a iniciativas que promuevan un futuro con cero emisiones de carbono.

De esta forma, se busca impulsar la sensibilización y potenciar la formación, en temas vinculados directamente al cambio climático a todas las entidades y empleados de la compañía.

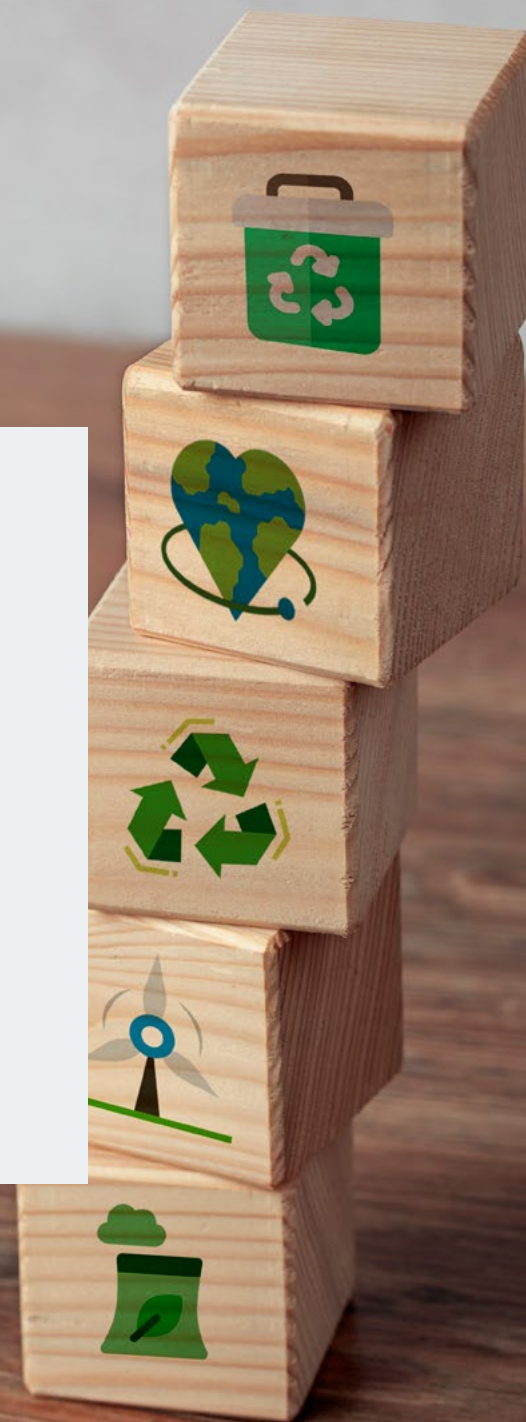
Política Medioambiental:

Cubre desde el cumplimiento de la normativa ambiental hasta la promoción de las prácticas sostenibles en nuestras operaciones diarias.

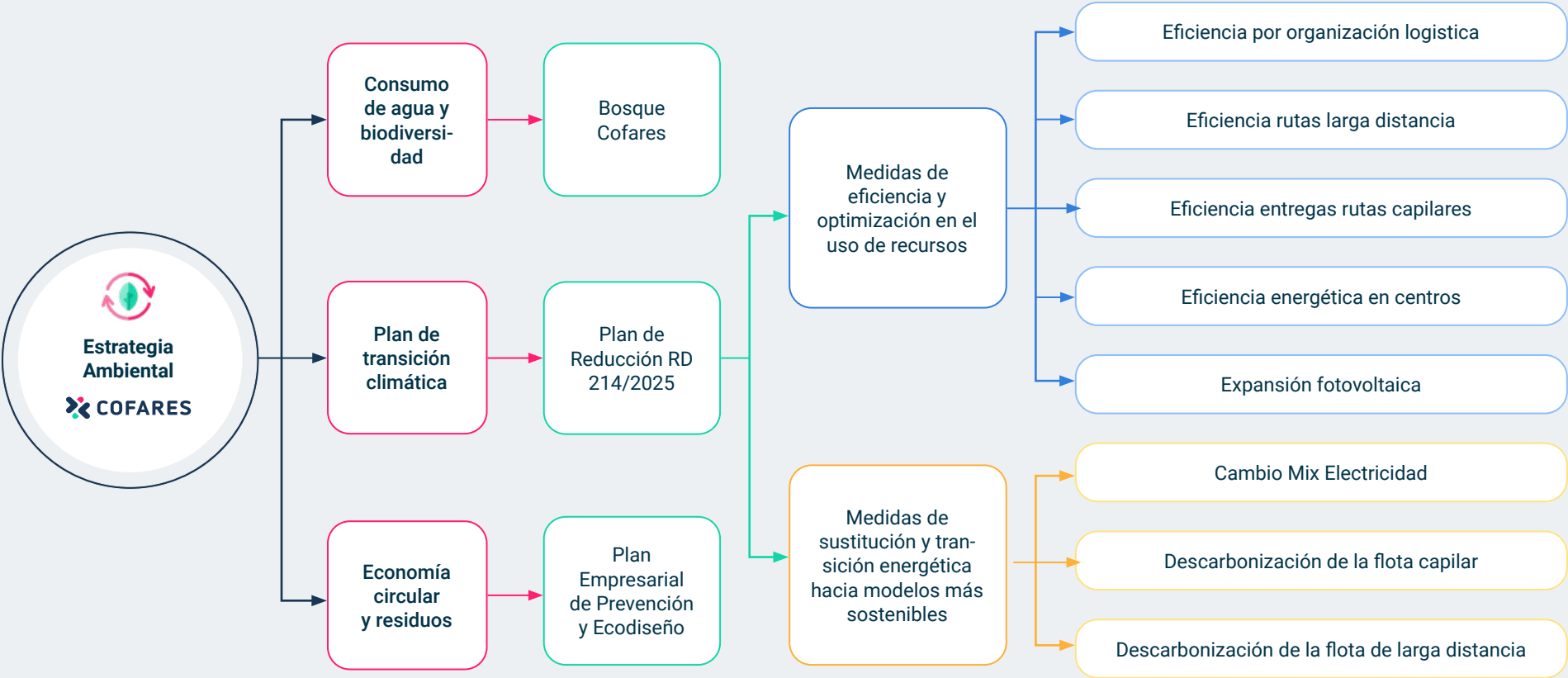
En base a nuestro compromiso de proteger el medio ambiente, se impulsa el uso eficiente y responsable de los recursos naturales, promoviendo además la reducción de los residuos, incentivando a la innovación de los procesos y colaborando con proveedores y socios que compartan nuestros valores en materia medioambiental.

Además, fijamos indicadores y sistemas de reporte que nos ayuden a gestionar y minimizar nuestros impactos en el medio ambiente, y a integrar la protección de la biodiversidad en nuestras decisiones estratégicas.

Desde Farmavenix tenemos el compromiso de revisar y actualizar estas políticas de una manera regular de tal forma que se asegure su efectividad y su adaptación a nuevos impactos que puedan suponer un desafío ambiental.



Con el compromiso puesto en conocer nuestro impacto ambiental producido a raíz de nuestra actividad empresarial, contamos con una estrategia ambiental, que se divide en dos ejes: **Eficiencia y optimización en el uso de recursos y transición energética hacia modelos más sostenibles.**





Objetivo 1

Minimización de emisiones de CO2 a través de la reducción de consumos, vinculado al plan de transición climática, del plan estratégico.

Dentro de este objetivo nos hemos trazado las siguientes metas:

- Mejora de la eficiencia energética mediante la sustitución de la gestión de la climatización.
- Reducción del consumo eléctrico y de gas en todos los centros.
- Se ha continuado incorporando furgonetas eléctricas en diferentes centros, y también furgonetas de gas (por sus bajas emisiones). A cierre de 2025 se dispone de 21 furgonetas eléctricas funcionando, y 10 de gas.
- Instalación de paneles fotovoltaicos desde origen en nuestras instalaciones. Habiéndose realizado ya las instalaciones en Motril 100 kw, Fuencarral ampliar 200 kw, Móstoles ampliar 100 kw, Albacete 60 kw. En total hay instalados 1000 kw entre todas las instalaciones.



Objetivo 2

Extensión del ciclo de vida de productos y gestión adecuada de residuos, vinculado a la Economía Circular y residuos, dentro del plan estratégico.

Dentro de este objetivo nos hemos trazado las siguientes metas:

- Proyecto "Residuos Cero" en Móstoles, en colaboración con SAICA.
- Participación en la logística inversa del sistema SIGRE.
- Colaboración en el proyecto SILUM. "Ofsa Devoluciones S.A.U." está autorizado como Operador de Alimentación Animal, logrando prolongar el ciclo de vida de distintos productos.



Gestionamos los recursos naturales de forma sostenible

En base a nuestra Política de Calidad y Medio Ambiente, queremos garantizar el cuidado del entorno con prácticas como:

El respeto y cuidado por el entorno a través de la formación y la práctica de nuestra actividad de una manera sostenible.

La implantación de sistemas, tecnología y procesos que permitan minimizar los posibles efectos negativos sobre nuestras actuaciones.

La protección de la biodiversidad y los ecosistemas, así como la reducción de residuos y emisiones a través de un uso sostenible de los recursos

Gestionamos los residuos de forma responsable

Para impulsar la correcta gestión de nuestros residuos, y dar con ellos cumplimiento a la normativa, desde Farmavenix trabajamos con un gestor autorizado de residuos el cual facilita la segregación de estos, para su posterior retirada y transporte a su destino final, de manera que pueda ser correctamente tratado y revalorizado/inertizado.

En las siguientes tablas se observan los residuos generados en 2025 en comparación con 2024.



Residuos no peligrosos (Kg)

Tipo de residuo	2024	2025
Cartón y papel	347.949	794.037
Plástico	233.847	392.428
Total	581.796	1.186.465
Variación		103,93%



Residuos peligrosos (Kg)

Tipo de residuo	2024	2025
Tubos fluorescentes	4	6
Equipos eléctricos y electrónicos	194	191
Medicamentos rotos	10.756	11.679
Tóner	1	0
Citostáticos	2	0
Ribbon	432	487
Baterías de plomo	2	4
Envases contaminados	0	0
Aerosoles	76	73
Trapos absorbentes	0	0
Pilas	94	172
Filtros de aceite	0	0
Total	11.561	12.612
Variación		9,09%

Ahorramos energía

Para seguir con nuestro objetivo de reducción del consumo eléctrico, desde Farmavenix anualmente llevamos a cabo un estudio comparativo de los consumos mensuales actuales, frente a los de años anteriores, en base al número de pedidos y dimensiones de estos, preparados en el mismo periodo de tiempo, de manera que podamos tener el control y monitoreo del consumo energético mensual.

En 2025, hemos logrado reducir nuestro consumo de energía eléctrica y de gas un 4,02% y un 4,26% respectivamente, gracias a la implantación de medidas de reducción y concienciación para mitigar nuestro impacto ambiental, así como la implantación de un sistema de refrigeración que utiliza la temperatura exterior para regular el interior del almacén

Comparando al consumo del año pasado, el consumo eléctrico de 2025 ha sido de:



Consumo de energía eléctrica (kWh)

2024	2025
2.541.514,85	2.747.910,90
Variación	-4,02%*



Consumo de gas (m³)

2024	2025
46.763,65	50.413,67
Variación	-4,26%*

Cuidamos de las fuentes de agua

Conscientes de la importancia del agua como recurso en las operaciones, desde Farmavenix incluye su gestión, contemplando la monitorización de consumos.

Es por ello, que llevamos a cabo análisis de los gastos de agua de forma mensual y evaluamos y analizamos en comparación con datos y pedidos gestionados años anteriores.

Durante este año hemos aumentado nuestro consumo de agua un 11,58% respecto a 2024, debido principalmente a las obras que se han llevado a cabo en la instalación.

Toda el agua que utilizamos en Farmavenix se toma de la red de suministro local. Nuestro consumo de agua en 2025, en comparación con el año anterior ha sido el siguiente:



Consumo de agua (m³)

2024	2025
1.394,75	1.753,15
Variación	11,58%*

* Calculado en relación al número de pedido servidos.

Nuestra gestión de las materias primas

Sobre la gestión de las materias primas, desde la empresa nos enfocamos en tener un control del uso de papel que se emplea en los diferentes centros de trabajo, además de la correcta gestión del residuo empleada por el gestor, asegurándonos de que todos los materiales utilizados sean reciclados de la manera adecuada.

En 2025 hemos consumido un total de 240.000 folios de papel.

Protegemos la biodiversidad

Aunque llevamos a cabo nuestras operaciones en zonas donde pueda haber impacto en peligro de extinción, contribuimos a la protección de la Biodiversidad, a través del proyecto Bosque Cofares 4.0, a través de acciones de reforestación que comenzaron en Alcalá de Henares y Robledillo de la Jara, con el propósito de recuperar ecológicamente la sierra madrileña y atendiendo a uno de los retos ambientales más relevantes de la zona: la desertificación, fenómeno que amenaza la biodiversidad y la resiliencia de estos entornos naturales.

Además, también contribuimos en las zonas de Alcalá de Henares, la Sierra Norte de Madrid, Almería y Cáceres, zonas que fueron seleccionadas por su potencial ecológico y su necesidad de restauración forestal.

El objetivo es el de alcanzar impacto positivo, con la regeneración de hábitats y con la captura de carbono. Y así se muestra con la plantación de un total de 2.086 árboles desde sus inicios en 2021. En términos de compensación, el dato que tenemos a fecha de 2024 es que se estima que el Bosque Cofares tiene un valor de CO₂ potencial¹¹ de 263 tCO₂e/año.

Sellos y certificaciones en materia ambiental

Un año más hemos renovado nuestra certificación ISO 14001, acreditando de esta forma nuestro compromiso con la gestión ambiental y respaldando un modelo orientado a la excelencia y al trabajo continuo de mejora en el desempeño en esta materia.

El alcance de esta certificación es: la recogida, almacenamiento y distribución como operador logístico de productos farmacéuticos, parafarmacéuticos y sanitarios, en depósito, con destino a almacenes de distribución, centros sanitarios y oficinas de farmacia así como el acondicionamiento secundario (re-etiquetado y re-estuchado) de medicamentos

¹¹ CO₂ potencial, corresponde al CO₂ que se estima que los árboles compensen a lo largo de su vida.



05

**Liderazgo
responsable**

Organigrama

En Farmavenix contamos con tres comités, los cuales se encargan del cumplimiento de objetivos y políticas, la organización de las actividades, además de impulsar el compromiso con el desarrollo sostenible.



Misión, visión y valores

Nuestra misión es satisfacer las necesidades de todas las personas con las que trabajamos, de forma sostenible y responsable, incluyendo el personal de Farmavenix, clientes, proveedores, así como el medio ambiente y la sociedad de forma global.

Somos líderes y expertos que siempre miramos hacia el futuro, que buscamos lo mejor para nuestros clientes, para la sociedad, que innovamos e impulsamos el ecosistema de la salud.

Somos una empresa cuyo apoyo continuo a los clientes es tanto nuestra responsabilidad, como nuestra pasión, estableciendo relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés desde la transparencia, la integridad y la experiencia.





Nuestros grupos de interés

Los grupos de interés identificados por nuestra organización:

- Empleados
 - Clientes
 - Competidores del sector
 - Usuarios (pacientes, mayoristas, hospitales)
 - Autoridades y Administraciones Públicas
 - Comunidades locales (Ayuntamientos)
 - Accionistas
 - Grupo Cofares
 - Colaboradores (colaboradores de transporte, de vehículos y conductores, de limpieza y control de plagas, de mantenimiento, de gestión de residuos, de consumibles)
- En Farmavenix nos esforzamos por mantener una relación fluida con nuestros grupos de interés.
 - En lo que respecta a la comunicación con nuestros clientes, nos comunicamos a través de diferentes departamentos:
 - Registro de pedidos: grabación de pedidos en SAP y revisión de los mismos.
 - Customer Care: atención a todas las consultas y nuevos requerimientos/servicios por parte de los clientes además de la gestión de incidencias generadas por el servicio prestado a los clientes.
 - Proyectos e IT: desarrollos tecnológicos y físicos para adaptarse a las necesidades y requerimientos tanto de las normativas como de los clientes actuales como potenciales.
 - Dirección Técnica: comunicación con los clientes en relación con el mantenimiento de la garantía de la calidad de los medicamentos desde su recogida y entrada en las instalaciones hasta su entrega en el destino final.
 - Dirección Comercial: acompañamiento del servicio con cada uno de los clientes, así como el control de los KPIs del servicio ofrecido por Farmavenix.
 - Transporte: servicio de “cargo services”, apoyo a clientes en materia logística.



En el caso de nuestros empleados, la comunicación se realiza a través de diferentes herramientas:

- Intranet
- Email
- Tablones de anuncios
- Cartelería digital

Nuestro marco de actuación



Código de Conducta

Contamos con un Código de Conducta, que se fundamenta en 17 principios y valores éticos fundamentales, todos ellos crean la estructura de nuestra cultura corporativa. Su aplicación es para todas las personas que forman parte de la compañía.

Los **17 principios y valores** que conforman nuestro Código de Conducta:

01 Sujeción a la legalidad y a los procedimientos internos	02 Trabajo digno y seguro	03 Libertad de empresa y derecho a la competencia	04 Igualdad de oportunidades	05 Gestión compartida
06 Confianza	07 Responsabilidad individual y colectiva	08 Neutralidad política	09 Compromiso contra el soborno, la corrupción, el fraude y el blanqueo de capitales	10 Protección de datos personales y confidencialidad de la información
11 Comunicación y transparencia	12 Conflictos de intereses	13 Protección de la propiedad intelectual e industrial	14 Protección y defensa del medioambiente	15 Defensa de la salud y distribución responsable
16 Participación social, tolerancia y respeto	17 Regalos y atenciones			

El Código de Conducta, se encuentra accesible en la intranet corporativa y en la página web de la organización, con el fin de que todas las personas del equipo, así como el resto de los grupos de interés puedan conocerlo.

Además, su contenido se comunica tanto a proveedores como a subcontratistas, con el fin de establecer una manera de actuar común, a favor de un modelo de negocio responsable con la ética empresarial, los Derechos Humanos y el respeto al medio ambiente.

Programa de Cumplimiento

Para poder promover las prácticas responsables del grupo en cuanto a la gestión de la actividad, el Grupo Cofares cuenta con un Programa de Cumplimiento, aplicado a todas las sociedades, incluyendo Farmavenix. De esta manera, se quiere prevenir, identificar y corregir todos aquellos posibles incumplimientos, que pueden sucederse dentro de la compañía o en su entorno más inmediato.

Este programa, que incluye el Código de Conducta, busca asegurar el cumplimiento en cuanto a legislación actual aplicable al sector, incluyendo los principios y valores de la compañía.

En base a ello, contamos con un Comité de Cumplimiento, el cual se nombra a partir del Consejo Rector del Grupo, y que es el órgano encargado del seguimiento de este programa.

Este comité es el encargado de la supervisión de todas las sociedades del grupo, además incluye la evaluación a todas las personas del equipo, la dirección, consejeros y socios.

Además, desde Farmavenix existe la figura de responsable de cumplimiento normativo (Compliance), el cual se encarga de gestionar la comunicación con los diferentes grupos de interés de la compañía, y de asegurar el cumplimiento de la norma en las distintas áreas tanto de almacén como de oficina, apoyando de esta forma al Comité de Cumplimiento.

Política de Desarrollo Sostenible

Integrado al Programa de Cumplimiento, contamos con la **Política de Desarrollo Sostenible** de la compañía, que busca garantizar el impacto en la sociedad de manera positiva a través de la generación de riqueza y bienestar.

Este objetivo, se basa en la creación de valor para los grupos de interés de Farmavenix a través del desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente, la cohesión social y la promoción y defensa de la salud, siempre manteniendo una ética empresarial responsable, y contribuyendo a crear una buena comunicación con todos ellos.

Los diez principios en los que se compone son:

1. Cumplir con la legislación vigente.
2. Adoptar y divulgar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
3. Seguir las directrices del Programa de Cumplimiento y, en especial, del Código de Conducta.
4. Favorecer las prácticas de libre mercado, persiguiendo y denunciando cualquier práctica de corrupción.
5. Establecer vías de comunicación y diálogo con los grupos de interés.
6. Adoptar prácticas de buen gobierno, transparencia empresarial, gestión ética de los negocios y confianza mutua con los grupos de interés.
7. Implantar las medidas necesarias para que el suministro de medicamentos sea el adecuado.
8. Promover la utilización sostenible de los recursos.
9. Fomentar iniciativas, procedimientos y herramientas que permitan un aprovechamiento real y efectivo del capital intelectual de la compañía.
10. Impulsar actividades de investigación, desarrollo e innovación que tengan por objeto el desarrollo sostenible, el fomento de la salud y la gestión eficiente de los recursos.

**El medio ambiente es el objetivo principal que soporta la Política de Desarrollo Sostenible,
y cuyos principios se basan en:**



1

**Protección
de los ecosistemas:**

Se orienta a la preservación de los ecosistemas, paisajes y especies que pueden verse afectadas por nuestras actividades, desde la fase de construcción hasta la operación y desmantelamiento de nuestras infraestructuras.

2

**Eficiencia energética
y gestión de residuos:**

Se impulsa la mejora de la eficiencia energética, la reducción de la huella ambiental de nuestras operaciones logísticas, el uso de las tecnologías y materiales más eficientes, así como la adecuada gestión de las emisiones y los residuos generados.

3

**Consideración del cambio
climático en las decisiones:**

Se incluye el cambio climático en las decisiones empresariales y en los procesos de evaluación y gestión de riesgos de Farmavenix.

Estos principios recogen el esfuerzo que Farmavenix realiza para fomentar el desarrollo sostenible y trabajar en prácticas responsables dentro de las actividades de nuestra organización.

Anexos



Acerca de este informe



Este informe ha sido elaborado utilizando como referencia los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) en su versión 2021. De tal manera se han seguido los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad que establece GRI para la elaboración de informes.

La información recogida muestra el desempeño de la organización en cuestiones no financieras y de sostenibilidad.

Anteriormente a este informe, Farmavenix ha publicado seis Informes de Progreso como parte de sus obligaciones de reporte con el Pacto Mundial y muestra de su compromiso con los Diez Principios del Pacto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Este documento no ha sido sometido a verificación externa por el carácter voluntario del mismo.

Índice de contenidos

Código	Tema	Apartado del informe	Página
GRI 2: Contenidos generales 2021			
2-1	Detalles organizacionales	1. Quiénes somos en Farmavenix	5-7
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de este informe	44
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe	44
2-4	Actualización de la información	A lo largo del informe	-
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1. Quiénes somos en Farmavenix	5-7
		3.2. Compromiso con nuestros clientes y proveedores	24-26
2-9	Estructura de gobernanza y composición	5. Liderazgo responsable – Nuestra estructura organizativa	38-42
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del Director General	3
2-23	Compromisos y políticas	5. Liderazgo responsable – Nuestro marco de actuación	40
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se han dado casos de incumplimiento de la legislación y normativa vigente	-
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	5. Liderazgo responsable – Nuestros grupos de interés	39
GRI 205: Anticorrupción			
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se han dado casos de corrupción	-

Código	Tema	Apartado del informe	Página
GRI 206: Competencia desleal			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se han dado casos de acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal ni prácticas monopólicas	-
GRI 302: Energía			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	4. Cómo cuidamos de nuestro entorno natural – Ahorramos energía	35
GRI 303: Agua y efluentes			
303-5	Consumo de agua	4. Cómo cuidamos de nuestro entorno natural – Cuidamos de las fuentes de agua	35
GRI 306: Residuos			
306-3	Residuos generados	4. Cómo cuidamos de nuestro entorno natural – Gestionamos los residuos de forma responsable	34
GRI 307: Cumplimiento ambiental			
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	No se han dado casos de incumplimiento ambiental	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo			
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	3.1. Compromiso con nuestro equipo – Cuidamos de la salud y seguridad laboral de nuestro equipo	23
GRI 404: Formación y enseñanza			
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	3.1. Compromiso con nuestro equipo – La importancia de la formación en Farmavenix	22

Código	Tema	Apartado del informe	Página
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.1. Compromiso con nuestro equipo – Nuestra plantilla	16-18
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.1. Compromiso con nuestro equipo – Remuneración y brecha salarial	21
GRI 406: No discriminación			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se han dado casos de discriminación	-
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes			
416-2	Casos de incumplimiento relativos a impactos en la salud o seguridad de las categorías de productos o servicios	No se han dado casos de incumplimiento relacionados con la salud y la seguridad laboral	-
GRI 417: Marketing y etiquetado			
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han dado casos de incumplimiento relacionados con el etiquetado	-
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han dado casos de incumplimiento relacionados con el marketing	-
GRI 418: Privacidad del cliente			
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se han dado casos de reclamaciones relacionadas con la privacidad del cliente	-
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico			
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se han dado casos de incumplimiento de la normativa vigente en materia social y económica	-

