

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado  
el 31 de diciembre de 2023**

**COOPERATIVA FARMACÉUTICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD COOPERATIVA  
(COFARES) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Cooperativa Farmacéutica Española, Sociedad Cooperativa (COFARES):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Cooperativa Farmacéutica Española, Sociedad Cooperativa (COFARES) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad e indicadores Global Reporting Initiative" incluido en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad del Consejo Rector

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo Rector de Cooperativa Farmacéutica Española, Sociedad Cooperativa (COFARES). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y utilizando como referencia los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) para los GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad e Indicadores Global Reporting Initiative" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El Consejo Rector de Cooperativa Farmacéutica Española, Sociedad Cooperativa (COFARES) es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2023. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado introductorio del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y utilizando como referencia los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI), descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad e indicadores Global Reporting Initiative" del citado Estado.

---

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2024 Núm. 01/24/04804

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.



Elena Fernández García

22 de abril de 2024

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2023



## Contenido

Sobre este reporte.....	3
Análisis de materialidad.....	4
1. Modelo de Negocio.....	6
1.1. Empresas que forman el Grupo Cofares.....	6
1.2. Estrategia y cuota de mercado.....	7
1.3. Gobierno corporativo de Grupo Cofares.....	8
2. Cuestiones Medio ambientales.....	10
2.1. Política de la compañía.....	10
Política medioambiental de Grupo Cofares.....	10
Política de Desarrollo Sostenible.....	11
Estrategia ambiental de Grupo Cofares.....	11
2.2. Riesgos identificados en materia medioambiental.....	12
2.3. Gestión y desempeño ambiental.....	12
2.4. Huella ambiental de Grupo Cofares.....	13
Contaminación de ruido y lumínica.....	14
2.5. Uso sostenible de los recursos.....	14
Consumo de energía eléctrica.....	14
Consumo de agua.....	15
Consumo de gases refrigerantes.....	16
2.6. Economía circular y gestión de residuos.....	17
2.7. Protección de la biodiversidad.....	19
2.8. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	19
3. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	20
3.1. Políticas de la compañía.....	20
3.2. Riesgos identificados en materia social.....	21
3.3. Estructura de nuestra plantilla.....	21
Despidos.....	25
3.4. Política Retributiva.....	26
3.5. Conciliación y organización del trabajo.....	29
Teletrabajo.....	29
3.6. Implementación de medidas de desconexión laboral.....	30
3.7. Organización del tiempo de trabajo.....	30
3.8. Absentismo.....	31
3.9. Salud y seguridad laboral.....	31
3.11. Formación.....	32

Promoción del empleo y el talento joven .....	33
3.12. Empleados con discapacidad y accesibilidad .....	34
3.13. Igualdad y diversidad .....	35
III Plan de Igualdad .....	35
Estrategia de Igualdad y Diversidad.....	36
4. Respeto a los Derechos Humanos .....	38
4.1. Política de la compañía .....	38
4.2. Riesgos identificados en materia de Derechos Humanos.....	38
4.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos .....	39
5. Lucha contra la corrupción.....	40
5.1. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno .....	40
Gobierno corporativo .....	40
Políticas de lucha contra la corrupción.....	41
Código de conducta.....	42
Canal de denuncias.....	42
5.2. Aportaciones y donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	42
6. Compromiso con la sociedad .....	44
6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.....	44
6.2. Impacto sobre la sociedad y relación con las comunidades locales .....	45
6.3. Subcontratación y proveedores .....	46
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	46
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.....	47
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las auditorías.....	47
6.4. Consumidores.....	47
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	47
6.5. Sistemas de reclamación y quejas recibidas.....	48
7. Información Fiscal.....	49
7.1. Beneficios e impuestos sobre beneficios.....	49
7.2. Subvenciones.....	49
Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad e Indicadores Global Reporting Initiative.....	50
Anexo I. Empresas vinculadas a Grupo Cofares.....	57

## Sobre este reporte

El presente Estado de Información no Financiera muestra la información y los datos correspondientes al periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 del grupo de entidades y sociedades cuya entidad dominante es Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española (“Cofares”) y que conforman el grupo mercantil Cofares (“Grupo Cofares”).

El alcance de este Informe engloba todas las sociedades dependientes y la sociedad dominante de Grupo Cofares que se listan en el Anexo I y que constan en las cuentas consolidadas del ejercicio de 2023.

El presente Estado de Información no Financiera se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobada por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este marco, y mediante el Estado de Información no Financiera, Grupo Cofares tiene como objetivo informar sobre cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad relevantes para la organización en el desarrollo de su actividad.

La elaboración del presente Informe se ha preparado con referencia a las directrices y los requerimientos contemplados en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) opción en referencia.

En relación con los principios para determinar el contenido, se debe partir de la base de los criterios establecidos por GRI:

- Participación de los grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad
- Materialidad
- Exhaustividad

De la misma manera, se ha tenido en cuenta los principios de GRI para determinar la calidad de la información contemplada en el Estado de Información no Financiera.

- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Puntualidad
- Claridad
- Fiabilidad

Este Informe representa el cuarto de Responsabilidad Social Corporativa que realiza y presenta la entidad, que se seguirá elaborando, siguiendo un ciclo anual.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de Ernst & Young, S.L.

Para cualquier duda o pregunta en relación con este Estado de Información no Financiera y sus respectivos contenidos, se puede realizar una consulta mediante el siguiente correo electrónico: [arojas@cofares.es](mailto:arojas@cofares.es).



## Análisis de materialidad

En el año 2022 iniciamos un análisis de materialidad para identificar las temáticas sugeridas por Global Reporting Initiative más relevantes para nosotros y así canalizar nuestros esfuerzos hacia la sostenibilidad en las áreas que verdaderamente importan.

Este proceso reflejó tanto la visión de la organización como la de todos nuestros grupos de interés. El equipo directivo se involucró a lo largo de todo el proceso identificando el impacto y la capacidad de influencia de la organización en cada tema, y la opinión de los grupos de interés se obtuvo mediante cuestionarios online y focus groups con los empleados.

Estos fueron los grupos de interés que se incluyeron en el análisis:

- Inversores, cooperativistas y socios colaboradores
- Personas empleadas
- Entidades proveedoras
- Sociedad
- Administraciones públicas

Cruzando estas dos perspectivas obtuvimos una matriz de materialidad que resultó en la selección de los siguientes 13 temas relevantes:

### Temas económicos y de gobernanza

- Lucha contra la corrupción, fraude y soborno
- Gestión de riesgos
- Ética y buen gobierno
- Cumplimiento normativo

### Temas sociales

- Diversidad, inclusión e integridad
- Empleo de calidad, atracción y retención de talento
- Conciliación
- Seguridad, salud y bienestar del equipo humano
- Formación y desarrollo profesional del equipo humano

### Temas ambientales

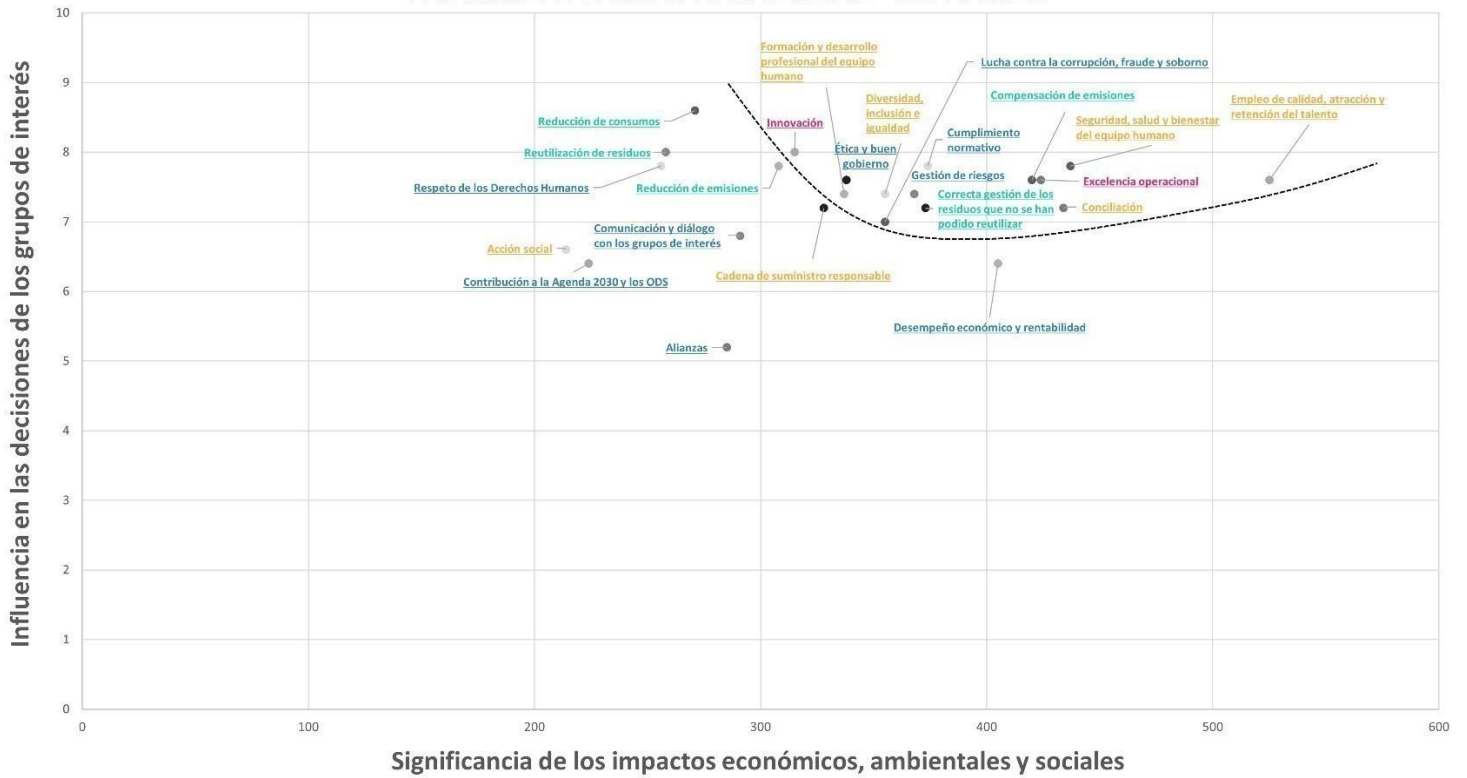
- Compensación de emisiones
- Correcta gestión de los residuos que no se han podido reutilizar

### Otros temas relevantes

- Innovación
- Excelencia operacional

A continuación, se muestra la matriz de materialidad:

### MATRIZ DE MATERIALIDAD COFARES



## 1. Modelo de Negocio

Somos una cooperativa que distribuye productos farmacéuticos y parafarmacéuticos, siendo de capital íntegramente farmacéutico, con un total de 11.610 socios cooperadores y colaboradores y 3.096 empleados en plantilla.

Nuestra misión es rentabilizar las compras de nuestros socios, apoyarles en la gestión de sus oficinas de farmacia y defender el modelo farmacéutico español. Para lograrlo, hemos establecido un modelo solidario de distribución que prioriza el bienestar de nuestros socios y, sobre todo, de los pacientes, asignando recursos de las operaciones rentables para respaldar las menos rentables.

La fortaleza de la oficina de farmacia es nuestra principal razón de ser y por ello, nuestra visión es proporcionar a nuestros socios las herramientas necesarias para sus actividades y enfrentar juntos los desafíos que se presenten.

Los valores que nos guían son:

- **Conexión:** generamos valor a través de relaciones cercanas y vínculos de confianza.
- **Visión:** garantizamos una transformación positiva y sostenible para la farmacia.
- **Compromiso:** mostramos apoyo continuo a nuestros socios con respuestas y soluciones.

### 1.1. Empresas que forman el Grupo Cofares

Desde nuestra fundación en 1944, hemos consolidado un grupo de empresas liderado por la Cooperativa Cofares, junto con otras 32 empresas con actividades diversas alineadas con nuestra misión corporativa. No obstante, es importante indicar que no todas las empresas del grupo se dedican a la distribución de medicamentos, entre las diferentes funciones de las empresas de Grupo Cofares destacan: la prestación de servicios logísticos (B2C operador logístico o B2B servicios de home delivery), el asesoramiento técnico, la realización y ejecución de proyectos basados en el know-how logístico, así como consultoría de negocio, la venta y exportación de productos y material sanitario y la venta al por menor de productos de consumo y material de oficina, o la organización de viajes y eventos, entre otras.

A continuación, se incluye un resumen de las empresas que conforman nuestro grupo. Para obtener información detallada sobre cada una de ellas, consultar el Anexo I de este documento.

**Tabla 1. Empresas vinculadas a Grupo Cofares.**

Cooperativa Farmacéutica Española, Sociedad Cooperativa (COFARES)	
Compañía Farmacéutica Española, S.A	Centro de Informática Farmacéutica, S.A
Cofares Noroeste y del Cantábrico, S.A	Promoción Farmacéutica Corporativa, S.A
Unión de Centros Farmacéuticos, S.A	Cofares Corporación, S.A
Cofares Castilla la Mancha, S.A	Organización Farmacéutica, S.A
Distribuidora Farmacéutica de Castilla, Navarra y Rioja, S.A	Cofares Servicios a la Farmacia, S.A
Cofares Suroeste, S.A	Cofares Diversificación, S.L
Alternativa Comercial Farmacéutica, S.A	Cofaresa Servicios Financieros Complementarios, S.A.U
Cofares Cataluña y Aragón, S.A	Omfe S.A
Cofares Canarias, S.A	Cofares Responde, S.A
Farline Comercializadora de Productos Farmacéuticos, S.A	Farmavenix, S.A.U
Cofares Estudios y Proyectos, S.A	Ofsa Devoluciones, S.A.U
Europea de Servicios y Distribuciones, S.A	Tecnologías de la Información Farmacéutica, S.L.U
Compañía Farmacéutica Madrileña, S.A	Cofares Tecnologías Digitales, S.L
Euroserv Farma, S.L.U	Cofares Producto, S.L.U
Cofares Comercializadora Farmacéutica, S.L.U	Cofares Servicios Relacionados
Cofarta Comercializadora Farmacéutica, S.L	Cogifar Tech, S.L

Esta estructura societaria y de gobierno refleja la dimensión y amplitud de actividades que desarrollamos. La Política para la Coordinación de Grupo Cofares define las bases de esta estructura, así como las funciones que corresponden a cada una de las entidades.

El presente reporte de información no financiera recoge la información y los resultados de todas las empresas mencionadas.

## 1.2. Estrategia y cuota de mercado

Grupo Cofares es una organización líder en el sector de la distribución de medicamentos y productos sanitarios, alcanzando una cuota de mercado del 29,85% en España a cierre del 31 de diciembre de 2023, siendo esta nuestra principal área de mercado. Además, el proceso de

expansión de la empresa nos ha llevado a establecer presencia realizando operaciones en países como Libia, Irlanda, República Checa, Italia, Alemania o Estados Unidos.

Nuestra estrategia se enfoca primordialmente en las farmacias y pacientes, buscando estrechar los lazos entre todos los participantes del sector. Nuestra visión es evolucionar más allá de las interacciones meramente transaccionales hacia la promoción de vínculos estratégicos basados en la cooperación. Esto con el fin de convertir a las farmacias en puntos de referencia para la salud y el autocuidado de la población.

Esta iniciativa se desarrolla en medio de un entorno socioeconómico desafiante, caracterizado por rigurosas regulaciones de mercado, cambios demográficos significativos que incrementan las demandas en salud, y un panorama tecnológico en constante evolución que altera profundamente los comportamientos sociales.

### 1.3. Gobierno corporativo de Grupo Cofares

En Grupo Cofares, hemos establecido una sólida estructura de gobierno corporativo que guía nuestras decisiones estratégicas, asegurando el logro de nuestros objetivos y alineando los intereses de la compañía con los de nuestros diversos grupos de interés.

Nuestro gobierno corporativo se estructura en torno a cuatro órganos principales:

La Asamblea General: actúa como el pilar fundamental de nuestro proceso de toma de decisiones, estableciendo la política general de la Cooperativa y aprobando las decisiones estructurales, autorregulatorias y financieras más importantes.

El Consejo Rector: se encarga del gobierno ordinario de la empresa, abarcando la alta gestión y ejecutando todas las funciones, tanto internas como externas, estipuladas por la Ley.

La Intervención: funciona como el órgano de control interno, supervisando las cuentas, los informes de gestión, tanto individuales como consolidados, y este mismo informe.

El Comité de Recursos: ofrece una vía de apelación ante decisiones tomadas inicialmente dentro de Cofares, operando en conformidad con la legislación y los estatutos corporativos.

Además, nos apoyamos en varios comités y comisiones especializados para asegurar una gestión y supervisión eficaces:

El Comité de Cumplimiento Normativo: encargado de supervisar y seguir el Programa de Cumplimiento de Grupo Cofares, asegurando la adhesión a las normativas pertinentes como se detalla en el apartado 5 de este informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones: este órgano del consejo de administración de Cofares Corporación, S.A. se ocupa de cuestiones relacionadas con la composición y funcionamiento del Consejo de Administración, la selección y remuneración del director general y los consejeros, evaluación del desempeño del consejo y sus miembros, y otros aspectos críticos de la gobernanza corporativa.

La Comisión de Auditoría: también integrada dentro del Consejo de Administración de Cofares Corporación, S.A., esta comisión se centra en la auditoría de cuentas, selección de auditores externos, auditoría interna, elaboración de informes económico-financieros, control interno, gestión de riesgos, y la supervisión de operaciones con potenciales conflictos de interés.

**Tabla 2. Organigrama del Consejo Rector de Cofares**

Presidente	Eduardo Pastor Fernández
Vicepresidente	Mikel Gastearena Gorrochategui
Tesorero	Gaspar Linares Bertolín
Vicetesorero	Carlos Varela Sánchez-Caballero
Secretario	Juan M <sup>a</sup> Blanco Vicente
Vicesecretario	José Rodríguez Cánovas
Vocales	Rosa Martínez Vicente
	Aquilino Rodríguez Bermúdez
	Emilio Martínez Imaz
	M <sup>a</sup> Dolores Moreno Piqueras
	Carmen Peña López
	Elena Serrano Tejeda
	David Lagos Sánchez
	Eduardo Trives Lombardero

## 2. Cuestiones Medio ambientales

### 2.1. Política de la compañía

En los últimos años nos hemos enfocado en reducir nuestra huella ambiental y hemos impulsado políticas, estrategias y acciones concretas que reflejan nuestro firme compromiso por el cuidado del medio ambiente.

Contamos con dos políticas y una estrategia ambiental que guían las decisiones que tomamos, asegurando que cumplen con las obligaciones legales y que se alinean con las expectativas de todos nuestros grupos de interés, incluido el planeta.

#### Política medioambiental de Grupo Cofares

En Grupo Cofares, reconocemos que la preservación del medioambiente es esencial en nuestra planificación empresarial y por ello nos comprometemos a promover la reducción progresiva de los impactos ambientales derivados de nuestras actividades, establecimientos, productos y servicios. Para cumplir con este compromiso, nos regimos por los siguientes principios:

1. Cumplimiento normativo: garantizamos el cumplimiento de la normativa medioambiental vigente y de los compromisos que hemos asumido.
2. Evaluación y mitigación de riesgos: identificamos y evaluamos los riesgos medioambientales de nuestras instalaciones y operaciones actualizando constantemente los mecanismos diseñados para mitigarlos, erradicarlos y prevenir la contaminación.
3. Establecimiento de indicadores y reportes: implementamos indicadores y sistemas de reporte para comprender objetivamente el impacto ambiental de nuestras actividades, categorizándolas y permitiendo la trazabilidad de sus causas, para emplear esta información en la toma de decisiones.
4. Prevención y mitigación de riesgos: nos esforzamos por prevenir y, en caso necesario, mitigar las consecuencias de los riesgos identificados.
5. Integración medioambiental: incorporamos la dimensión medioambiental y el respeto a la biodiversidad en nuestra estrategia y procesos de toma de decisiones, considerando estos aspectos en los análisis de riesgo-beneficio.
6. Creación de valor sostenible: buscamos compatibilizar la protección del medioambiente con la creación de valor para nuestros socios, promoviendo un modelo empresarial sostenible y responsable.
7. Uso responsable de recursos: promovemos el consumo responsable y sostenible de recursos naturales, así como la reducción de residuos y la optimización de recursos en nuestras operaciones y centros de trabajo.
8. Implementación de sistemas de gestión: establecemos sistemas de gestión que contribuyan a reducir los riesgos medioambientales.
9. Gestión energética eficiente: Gestionamos de manera eficiente los consumos energéticos, estableciendo objetivos de ahorro y reducción de emisiones, y sensibilizando a nuestros grupos de interés sobre el cambio climático.
10. Innovación y desarrollo sostenible: fomentamos la innovación y el desarrollo de procesos que aborden los desafíos medioambientales, con un enfoque preventivo y que permitan una utilización más eficiente de los recursos naturales, incluyendo la movilidad eléctrica.
11. Colaboración con proveedores: valoramos el alineamiento de nuestros proveedores con nuestros principios medioambientales y compartimos conocimientos para mejorar su desempeño ambiental.
12. Diálogo con grupos de interés: mantenemos un diálogo constructivo con todos nuestros grupos de interés para comprender sus objetivos e intereses ambientales y colaborar en la búsqueda de soluciones.

13. Transparencia y comunicación: informamos de manera transparente sobre nuestros resultados y acciones medioambientales, facilitando la comunicación con nuestros grupos de interés.

### Política de Desarrollo Sostenible

La Política de Desarrollo Sostenible es una parte integral del Programa de Cumplimiento de Grupo Cofares y tiene como objetivo asegurar la generación de riqueza y bienestar para la sociedad, así como la adopción de una ética empresarial responsable que equilibre la creación de valor para los socios con el desarrollo sostenible. Esto incluye la protección del medioambiente, la cohesión social, la promoción y defensa de la salud, el fomento de relaciones laborales positivas y la comunicación continua con los diferentes grupos relacionados con Grupo Cofares.

Aunque esta política abarca una variedad de temas, tiene un enfoque significativo en los aspectos medioambientales. En ella, se establecen los siguientes principios rectores:

1. Preservación y protección de los ecosistemas: nos comprometemos a preservar y proteger los ecosistemas, paisajes y especies afectadas por las actividades de Grupo Cofares, desde la fase de construcción hasta la operación y desmantelamiento de nuestras infraestructuras.
2. Eficiencia energética y gestión de residuos: nos comprometemos a reducir gradualmente el consumo energético hasta alcanzar niveles óptimos para nuestras operaciones, a disminuir la huella ambiental de nuestras actividades logísticas, a adoptar tecnologías y materiales más eficientes, y a gestionar adecuadamente las emisiones, consumos y residuos generados.
3. Integración del cambio climático en la toma de decisiones: consideramos la variable del cambio climático en nuestras decisiones empresariales, así como en el análisis y gestión de los riesgos a los que estamos expuestos en Grupo Cofares.

Estos principios nos guían en nuestro compromiso de contribuir activamente al desarrollo sostenible y de promover prácticas empresariales responsables en todas nuestras operaciones.

### Estrategia ambiental de Grupo Cofares

Con el objetivo de minimizar el impacto negativo de nuestra actividad económica en el planeta, hemos desarrollado una estrategia ambiental para el período 2022-2024, en la cual nos hemos propuesto tres grandes objetivos, acompañados de metas concretas, medibles y sujetas a un seguimiento permanente.

**Objetivo 1:** Minimización de emisiones de CO<sub>2</sub> a través de la reducción de consumos.

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 Marchamalo.
- Implementación de un recubrimiento reflectante de la luz solar en la cubierta del almacén de Sevilla para lograr ahorro energético.
- Implementación de un plan de mitigación de transportes, incluyendo un proyecto con un proveedor especializado en transporte eléctrico. Actualmente el transporte eléctrico ya está operando en Algeciras, Badajoz, Barbera, Don Benito, Fuencarral, Málaga, Móstoles, Valladolid y Zamora, con planes a corto plazo en Motril y Córdoba.
- Instalación de paneles fotovoltaicos desde origen en nuestras instalaciones. Habiéndose realizado ya las instalaciones en Linares, Orense, Castellón, Tarragona y Guadalajara (Farmavenix).



**Objetivo 2:** Extensión del ciclo de vida de productos y gestión adecuada de residuos.

Dentro de este objetivo nos hemos trazado las siguientes metas:

- Proyecto “Residuos Cero” en colaboración con SAICA.
- Participación en la logística inversa del sistema SIGRE.
- Lanzamiento de la línea Bio de Farline, con envases de plástico 100% reciclados y reciclables.
- Colaboración en el proyecto SILUM. “Ofsa Devoluciones S.A.U.” (“Ofsa”) está autorizado como Operador de Alimentación Animal, logrando prolongar el ciclo de vida de distintos productos.

**Objetivo 3:** Compensación de emisiones mediante sumidero de carbono.

Dentro de este objetivo nos hemos trazado las siguientes metas:

- Reforestación, actualmente hemos plantado 2.042 árboles repartidos en Alcalá de Henares, Robledillo de la Jara, Almería y Cáceres.
- Compromiso de ir incrementando el número de árboles e ir expandiéndonos a otras zonas de España.

## 2.2. Riesgos identificados en materia medioambiental

El primer paso para incidir en los impactos generados por la actividad del grupo es identificarlos. Estos pueden ser directos (generados por las actividades, procesos y servicios de la empresa en condiciones normales y anormales y sobre los que la Organización tiene pleno control de su gestión) o indirectos (que se producen como consecuencia de las actividades, procesos y servicios sobre los que la organización no tiene pleno control de la gestión).

La identificación de impactos se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los procesos que componen la actividad principal de la empresa. Se han identificado, entre otros, los siguientes impactos: consumos de agua y energía, vertidos sobre el agua o el suelo, emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) o generación de residuos.

Una vez identificados estos aspectos se evalúan en función del volumen generado, el grado de control posible sobre ellos y la gravedad del impacto.

Siguiendo este proceso, Grupo Cofares ha determinado aspectos críticos ambientales las emisiones de CO<sub>2</sub> y la generación de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.

## 2.3. Gestión y desempeño ambiental

Reconociendo los riesgos ambientales identificados, creemos firmemente que una gestión eficiente de recursos representa una estrategia primordial para prevenir, minimizar y mitigar las emisiones de carbono generadas.

Durante 2023 hemos seguido trabajando en las iniciativas implementadas en 2022 como la reducción del consumo de papel en Farmavenix, la incorporación de vehículos eléctricos, la renovación de la certificación ISO 14001 en Farmavenix y Ofsa y la concienciación medioambiental entre nuestros empleados. Además, en el marco de nuestra preparación para la certificación bajo la norma SGE21, nos fijamos las siguientes metas:

- Igualar las compensaciones de CO<sub>2</sub> de 2023 con las efectuadas en 2022 (130,61 t CO<sub>2</sub>), a través de la plantación de árboles. Esta meta fue aprobada el 10 de abril de 2023, con un plazo hasta marzo de 2024 y ya ha sido cumplida.
- Reducir la huella de carbono del proceso de entrega a farmacias desde nuestros almacenes en Fuencarral y Móstoles hasta 1.287,65 tCO<sub>2</sub>/km en 2023, frente a las 1.327,65 t CO<sub>2</sub>/km en 2022. El objetivo planteaba la sustitución de al menos 2 vehículos de reparto de gasolina/diésel por vehículos eléctricos y la optimización de las rutas de reparto. Esta meta fue aprobada el 14 de febrero de 2023, con un plazo de implementación hasta febrero de 2024. En 2023 se ha pasado de 4 a 15 vehículos eléctricos y se han implementado rutas optimizadas.
- Lograr, en el almacén de Móstoles, el reciclaje del 100% de cartón y plástico generado, y destinar el 100% de los residuos no reciclables a la generación de energía antes del 31 de diciembre de 2023.

En el año 2023, no se han registrado sanciones o multas en materia medioambiental, al igual que en 2022. Tampoco se han registrado provisiones contables para la prevención de riesgos medioambientales, debido tanto a la ausencia de incidencias en este aspecto como al mantenimiento preventivo continuo que aplicamos en nuestras instalaciones.

#### 2.4. Huella ambiental de Grupo Cofares

Anualmente, en Grupo Cofares llevamos a cabo la medición de nuestra huella de carbono, comprometiéndonos con la transparencia y el seguimiento de nuestro impacto ambiental. Las principales fuentes de emisiones identificadas incluyen el consumo de combustibles, gas natural y electricidad, reflejando directamente las operaciones energéticas de la organización. Además, se están tomando diferentes medidas para contribuir a la reducción de emisiones a través del uso tanto de vehículos eléctricos como de placas solares.

Para el cálculo de la huella de carbono, las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>), óxidos de azufre (SO<sub>x</sub>) y otras emisiones significativas al aire no se han considerado como un aspecto material de evaluación debido a la actividad que desempeña la compañía. El factor de emisión utilizado es el recomendado por el Ministerio para la Transformación Ecológica y el Reto Demográfico.

Para el año 2023 y con respecto al año anterior, los resultados muestran una reducción de las emisiones de 2,84 %. A continuación, se detalla los resultados del cálculo de la huella de carbono para los dos últimos años:

**Tabla 3. Huella ambiental Grupo Cofares 2023 y 2022**

	2023	2022 <sup>1</sup>	Var. (%)
<b>Alcance 1</b>			
Consumo de gasóleo C (l)	356.800,0	351.600,0	1,5%
Consumo de gas natural (Kwh)	4.236.760,0	4.314.397,1	-1,8%
Fuga gases fluorados (Kg)	70,0	61,6	13,5%
Emisiones (ton. CO2)	1.956,0	1.961,0	-0,3%
<b>Alcance 2</b>			
Consumo de electricidad <sup>2</sup> (kWh)	33.174.235,0	33.498.855,0	-1%
Emisiones (ton. CO2)	6.767,5	6.833,8	-1%
<b>Alcance 3</b>			
Transporte (km)	76.309.722,0	79.408.002,0	-3,9%
Emisiones (ton. CO2)	15.703,0	16.345,0	-3,9%
<b>TOTAL</b>	<b>24.426,5</b>	<b>25.139,8</b>	<b>-2,8 %</b>

### Contaminación de ruido y lumínica

En Grupo Cofares, ni la contaminación acústica ni la lumínica se consideran aspectos materiales de relevancia en el contexto de nuestra operación, motivo por el cual no se mantiene un seguimiento ni registro detallado de estos factores.

## 2.5. Uso sostenible de los recursos

### Consumo de energía eléctrica

**Tabla 4. Consumo de energía 2023 y 2022**

	2023	2022	Var (%)
Consumo electricidad (kWh)	33.175.235,0	33.498.855,0	-1,0 %

<sup>1</sup> Los datos de huella de carbono del 2022 del presente documento se han corregido respecto a los publicados el ejercicio anterior, debido a un cambio en nuestro sistema de cálculo. Este año, para facilitar la obtención del dato, hemos recurrido al valor publicado por la compañía suministradora en la factura.

<sup>2</sup> En el cálculo de la energía, y por tanto en la huella de carbono, no se han incluido aquellos centros que no han tenido actividad comercial en el año debido a que están cerrados, aunque puedan tener un consumo residual.

En materia de energías renovables es importante destacar que en Grupo Cofares, no hay instalaciones propias de las cuáles se pueda obtener algún tipo de energía renovable. De acuerdo con la información disponible el dato que se publica en este informe es con un año de decalaje por lo que correspondería a 2022 ya que los datos de las comercializadoras correspondientes al año 2023 no están disponibles hasta junio de 2024. Ante esta situación, calculamos que en 2022 el 27,3% de la energía es renovable, un 1,2 % más que en 2021.

### Consumo de agua

**Tabla 5. Consumo de agua 2023 y 2022**

	2023 <sup>3</sup>	2022 <sup>4</sup>	Var. (%)
Consumo de agua (m3)	44.385	45.983	-3,5%

Grupo Cofares ha adoptado diversas iniciativas para minimizar su consumo de agua, destacando la implementación de torres de refrigeración, la utilización de un Controlador Lógico Programable (PLC) para supervisar y alertar sobre potenciales excesos en el uso del agua, una gestión eficiente de bombas en Fuencarral, y la ejecución de revisiones mensuales de los contadores para identificar fugas subterráneas no detectadas previamente.

Cabe destacar que no se realiza el seguimiento del consumo de agua reciclada, ya que, por razones sanitarias, se prioriza evitar su uso, considerándolo no material para la organización.

<sup>3</sup> Dato derivado de un cálculo estimado debido a la dificultad de recopilar en plazos las facturas de todas las instalaciones de Grupo Cofares.

<sup>4</sup> Se ha realizado una corrección en el dato de consumo de agua para el año 2022, ajustando una discrepancia causada por la omisión de varias facturas en informes anteriores.

Consumo de gases refrigerantes
**Tabla 6. Inventario de gases refrigerantes 2023 y 2022**

2023			2022		
Gas	Kg	Kg Recargados	Gas	Kg	Kg Recargados
R410A	1.977,0	23,7	R410A	1.740,0	26,7
R417A	3,2	0	R417A	3,0	0
R-422 D	398,0	0	R-422 D	398,0	0
R513A	26,0	0	R513A	26,1	0
R32	56,6	0	R32	24,6	0
R404A	1.205,9	7,5	R404A	1205,0	2,1
R134-A	893,9	10,0	R 134-A	895,1	18,0
R407C	953,0	18,5	R407C	855,0	14,8
R449A	80,7	14,3	R449A	10,7	0
R448	15,0	6,0			
<b>Totales</b>	<b>5.609,3</b>	<b>80</b>	<b>Totales</b>	<b>5.157,5</b>	<b>61,6</b>

**Tabla 7. Recarga de gases refrigerantes 2023 y 2022**

2023			2022		
Gas	Kg	Almacén	Gas	Kg	Almacén
R-407C	12,5	Algeciras	R404A	2,1	Las Palmas
R-449A	1,0	Málaga	R410A	4,7	Las Palmas
R-404A	2,0	Móstoles	R134A	12,0	Móstoles
R448	1,5	Móstoles	R404A	30,0	Móstoles
R448	3,5	Móstoles	R407C	7,0	Guadalajara
R-449A	3,3	Sant Boi	R407C	5,0	Guadalajara
R-410A	7,0	Tenerife	R407C	0,8	Guadalajara
R-410A	1,7	Tenerife			
R-404A	5,5	Vicalvaro			
R-410A	15,0	Lerida			
R448	1,0	Lerida			
R-407C	6,0	Guadalajara			
HFC-134a	10,0	Guadalajara			
<b>Total</b>	<b>70,0</b>		<b>Total</b>	<b>61,6</b>	

## 2.6. Economía circular y gestión de residuos

Debido a la actividad desarrollada por la compañía no se registran consumos de materias primas. Sin embargo, la gestión de residuos cobra una relevancia especial debido a la necesidad de minimizar el impacto ambiental y cumplir con las regulaciones vigentes, garantizando así una operación responsable y sostenible.

Para la gestión de los residuos asimilables a urbanos, implementamos un sistema de recogida selectiva, proporcionando contenedores específicos para papel/cartón, envases, y residuos orgánicos. Estos contenedores se ubican principalmente en las áreas de comedores, facilitando así la segregación de residuos y su posterior reciclaje o tratamiento adecuado.

En lo que respecta a los residuos específicos generados por nuestras actividades, tanto peligrosos como no peligrosos (incluyendo pilas, baterías, aceites, fluorescentes, entre otros), nos apoyamos en una empresa gestora especializada. Esta empresa no solo suministra los contenedores y bidones adecuados para el almacenaje seguro de los distintos tipos de residuos, sino que también se encarga de su recogida periódica y transporte a instalaciones de tratamiento. Allí, los residuos son evaluados para su reciclaje, recuperación, eliminación segura o almacenamiento, según corresponda, con el objetivo de minimizar su impacto en el medio ambiente. Además, esta colaboración incluye la reposición de contenedores y bidones, garantizando así una gestión continua y eficaz de los residuos.

Dada la naturaleza de nuestro negocio, los residuos de medicamentos y sus envases representan una preocupación particular, no solo por su potencial impacto ambiental sino también por las implicaciones sanitarias. A través de nuestra participación en el sistema SIGRE, nos involucramos activamente en la recogida y gestión adecuada de estos residuos. Este sistema, que combina objetivos ambientales y sanitarios, busca mitigar los daños que los residuos de medicamentos pueden causar al medio ambiente y promover un consumo responsable entre los ciudadanos.

Además, mediante la empresa Ofsa Devoluciones, propiedad del grupo, facilitamos la recogida de medicamentos caducados y otros productos desde farmacias y almacenes, contribuyendo significativamente a la gestión sostenible de residuos en el sector farmacéutico.

Complementariamente, nuestra estrategia incluye la asignación de valores específicos y la creación de códigos para una clasificación precisa de los residuos, mejorando así la trazabilidad y la eficiencia en su gestión.

La cifra total de residuos generados para el año 2023 alcanza los 3.117.084 kg, residuos que los gestores autorizados recogen para su reciclaje y reutilización. A continuación, se muestra un desglose de los mismos.

**Tabla 8. Residuos Grupo Cofares 2023 y 2022**

	Destino Final	2023	2022	Variación
Basura	R13	6.830	10.235	-33%
Basura inerte	R13	64.500	108.640	-41%
Cartón paja 1.04.00	R13	2.702.170	2.360.291	14%
Chatarra 1 <sup>a</sup>	R12	13.990	12.542	12%
Residuos tecnológicos	R13	5.359	1.190	350%
Residuos orgánicos	R13	0	0	0%
Residuos reactivos de laboratorio	D15	0	296	-100%
Envases de plástico no valorizables	R13	803	521	54%
Residuos fotolitos	R13	0	0	0%
Residuos de aceites industriales	R03	535	158	239%
Aerosoles	R13	270	194	39%
Aguas de limpieza	R13	757	2.361	-68%
Baterías	R13	627	542	16%
Filtros del aceite	D9	17	29	-41%
Fluorescentes	R13	222	269	-17%
Otros residuos peligrosos	D15	2.177	11.252	-81%
Envases de metal no valorizables	R13	0	8.960	-100%
Pilas	R13	99	80	24%
Tóners de impresión	R03	9.987	5.587	79%
Trapos y absorbentes	R07	1.423	1.521	-6%
Madera	R13	25.305	4.860	421%
Papelote 1.01.00	R13	0	0	0%
Periódico leído 2.01.00	R13	0	0	0%
Periódico nuevo 2.02.01	R13	0	0	0%
Plástico sin clasificar	R13	226.046	262.976	-14%
Polipropileno	R13	660	2.042	-68%
Residuos valorizables por clasificar	R13	55.307	520	10536%
<b>TOTAL</b>		<b>3.117.084</b>	<b>2.795.066</b>	<b>11,5%</b>

## 2.7. Protección de la biodiversidad

Desde el año 2021 trabajamos en la iniciativa Bosque Cofares, centrada en la reforestación de áreas afectadas por incendios en Alcalá de Henares y Robledillo de la Jara, con el objetivo de repoblar y mantener los ecosistemas de la sierra madrileña. Este esfuerzo refleja nuestro compromiso con la preservación y restauración de la biodiversidad, evidenciado por la plantación de 751 árboles en 2023, gracias a la participación y el esfuerzo de nuestros empleados en jornadas de voluntariado. Nos comprometemos a expandir progresivamente este proyecto a través de diferentes zonas de España, con el objetivo de aumentar nuestro impacto positivo en la biodiversidad.

Grupo Cofares no desarrolla actividades ni opera en áreas protegidas.

## 2.8. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Anualmente llevamos a cabo una iniciativa para ayudar al Banco de Alimentos facilitando la adquisición de cestas y promoviendo la participación interna para que aquellos empleados interesados puedan contribuir. Además, cada año lanzamos la “Operación Kilo” para apoyar también al Banco de Alimentos, una recogida de alimentos virtual. En 2023 fue entre el 20 y el 27 de noviembre, en la cual recaudamos 1.960 euros (de los cuales, 1.000 euros fueron donados por Cofares), lo que supone 1.764 kilos de comida.



### 3. Cuestiones sociales y relativas al personal

#### 3.1. Políticas de la compañía

Desde nuestros inicios, en Grupo Cofares nos hemos enfocado en garantizar que todos los miembros de nuestra plantilla disfruten de un entorno de trabajo seguro y enriquecedor, tanto a nivel profesional como personal. Valoramos enormemente a nuestro equipo y, en consecuencia, hemos desarrollado diversas políticas y estrategias orientadas a atraer y retener el talento esencial para el logro de nuestros objetivos empresariales.

**Tabla 9. Políticas y planes generales para garantizar un entorno de trabajo adecuado**

Nombre de la política	Objetivo
Política de protección de datos personales	Tiene como objeto establecer los principios generales que deben regir en materia de protección de datos personales en Grupo Cofares y asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable en este ámbito.
Política sobre el tratamiento y seguridad de la información confidencial	Está dirigida a asegurar que la información de Grupo Cofares goce de las máximas garantías de seguridad y privacidad.
Política de seguridad y salud laboral	Su objetivo es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores de Grupo Cofares.
Política de desarrollo sostenible	Su finalidad es la adopción de una ética empresarial responsable que permita armonizar la creación de valor para los socios de Cofares con el desarrollo sostenible y, en particular, la protección del medioambiente, la cohesión social, la promoción y defensa de la salud, el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales y la comunicación constante con los diferentes colectivos relacionados con el Grupo Cofares.
Política general de recursos humanos	Diseña un modelo de gestión de los recursos humanos que permite (i) captar y retener el mejor talento en Grupo Cofares; (ii) fomentar el desarrollo profesional del equipo humano de Grupo Cofares; y (iii) garantizarles un puesto de trabajo digno, seguro y que cumpla la legislación aplicable.
Política de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	Tiene como objeto: (i) desarrollar relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad; y (ii) lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de Grupo Cofares.
Protocolo de acoso sexual	Prevenir, identificar, acompañar y sancionar a las personas que se ven involucradas en cualquier caso de agresión sexual dentro de la organización.
II Plan de Igualdad	Su objetivo es adoptar e impulsar medidas para conseguir la igualdad de género en el ámbito laboral y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género dentro de Grupo Cofares.
Plan de emergencias	Cada centro de trabajo asociado a Grupo Cofares tiene un Plan de Emergencias en el que se indica qué hacer y cómo reaccionar ante cualquier emergencia que pueda presentarse en las instalaciones.

Es importante mencionar que todas las medidas y políticas, mencionadas anteriormente, aplican a todas las empresas vinculadas a Grupo Cofares y que se detallan en el Anexo I de este documento.

### 3.2. Riesgos identificados en materia social

Dentro del ámbito de la Seguridad y Salud Laboral en Grupo Cofares no desarrollamos actividades de alto riesgo. No obstante, las tareas asociadas a la actividad implican una interacción de las personas con diferentes factores de riesgo y por tanto una probabilidad de que se materialice un suceso anormal y no deseado.

Los principales riesgos identificados en Grupo Cofares son:

- Riesgo de incendio dentro de las instalaciones para lo que se dispone de un Plan de Emergencias en cada centro de trabajo y se llevan a cabo diferentes acciones en materia de prevención de incendios como simulacros y el correcto mantenimiento de las Instalaciones.
- Riesgos ergonómicos, en mayor medida musculoesqueléticos, dada la actividad de almacén. Para poder evitar los mismos se dispone en todos los centros de trabajo de evaluaciones de riesgos que identifican los factores de riesgo con precisión y se realizan las medidas preventivas oportunas.

### 3.3. Estructura de nuestra plantilla

Para el desarrollo de nuestra actividad, en Grupo Cofares contamos con un equipo humano de 3.096 personas de los cuales el 47% son mujeres y el 53% restante son hombres. Todas las personas que están vinculadas a nuestra organización nos han permitido mantener los niveles de calidad y servicio con nuestros socios y clientes. Todos los empleados desarrollan su actividad laboral en España.

La plantilla de personas trabajadoras de Grupo Cofares se desglosa de la siguiente manera:

**Tabla 10. Número de personas en plantilla de Grupo Cofares por sexo**

* Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Sexo	2023	2022
Hombres	1.651	1.683
Mujeres	1.445	1.428
Total	3.096	3.111

**Tabla 11. Número de personas en la plantilla de Grupo Cofares por edad**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Rangos de edad	2023	2022
<30	448	469
30-50	2.044	2.080
>50	604	562
Total	3.096	3.111

**Tabla 12. Número de personas en plantilla de Grupo Cofares por categoría profesional**

* Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Categoría Profesional	2023	2022
Directivos	16	11
Responsables	206	150
Técnicos	995	1.009
Administrativos	182	239
Operaciones	1.697	1.702
Total	3.096	3.111

**Tabla 13. Número de personas en plantilla de Grupo Cofares por tipo de contrato**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023					
2023			2022		
Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
2.720	376	3.096	2.595	516	3.111

**Tabla 14. Número de personas en plantilla de Grupo Cofares por tipo de jornada**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023					
2023			2022		
A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
2.805	291	3.096	2.818	293	3.111

Finalmente es importante mencionar que el 100% de las personas que forman parte de la plantilla de Grupo Cofares están adscritas a alguno de los convenios colectivos.

**Tabla 15. Promedio anual de contratos por sexo**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Sexo	2023	2022
Hombres	1.639,2	1.624,6
Mujeres	1.373,1	1.284,7
Total	3.012,3	2.909,3

**Tabla 16. Promedio anual de contratos por edad**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Rangos de edad	2023	2022
<30	414,4	390,7
30-50	2.015,0	1.964,3
>50	582,9	554,3
Total	3.012,3	2.909,3

**Tabla 17. Promedio anual de contratos por sexo y tipo de contrato**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023						
	2023			2022		
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
Hombres	1.404,7	234,5	1.639,2	1.361,9	262,7	1.624,6
Mujeres	1.147,1	226,0	1.373,1	1.035,9	248,8	1.284,7
Total	2.551,8	460,5	3.012,3	2.397,8	511,5	2.909,3

**Tabla 18. Promedio anual de contratos por edad y tipo de contrato**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023						
Rangos de edad	2023			2022		
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
<30	281,4	133,1	414,5	242,8	147,9	390,7
30-50	1.715,7	299,2	2.014,9	1.622,4	341,8	1.964,2
>50	554,6	28,3	582,9	532,6	21,8	554,4
Total	2.551,7	460,6	3.012,3	2.397,8	511,5	2.909,3

**Tabla 19. Promedio anual de contratos por categoría profesional y tipo de contrato**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023						
Categoría Profesional	2023			2022		
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
Directivos	15,0	0	15,0	11,0	-	11,0
Responsables	223,3	0,1	223,4	146,4	-	146,4
Técnicos	957,7	45,7	1.003,4	932,2	36,5	968,7
Administrativos	158,0	4,8	162,8	190,2	22,8	213,0
Operaciones	1.197,9	409,8	1.607,7	1.118,0	452,2	1.570,2
<b>Total</b>	<b>2.551,9</b>	<b>460,4</b>	<b>3.012,3</b>	<b>2.397,8</b>	<b>511,5</b>	<b>2.909,3</b>

**Tabla 20. Promedio anual de contratos por sexo y tipo de jornada**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023						
	2023			2022		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Hombres	1.579,4	59,8	1.639,2	1.560,9	63,7	1.624,6
Mujeres	1.257,9	115,2	1.373,1	1.164,7	120,0	1.284,7
<b>Total</b>	<b>2.837,3</b>	<b>175,0</b>	<b>3.012,3</b>	<b>2.725,6</b>	<b>183,7</b>	<b>2.909,3</b>

**Tabla 21. Promedio anual de contratos por edad y tipo de jornada**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023						
Rangos de edad	2023			2022		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
<30	388,7	25,8	414,5	364,0	26,9	390,9
30-50	1.909,1	105,8	2.014,9	1.853,5	110,7	1.964,2
>50	539,5	43,4	582,9	508,1	46,1	554,2
<b>Total</b>	<b>2.837,3</b>	<b>175,0</b>	<b>3.012,3</b>	<b>2.725,6</b>	<b>183,7</b>	<b>2.909,3</b>

**Tabla 22. Promedio anual de contratos por categoría profesional y tipo de jornada**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023						
Categoría Profesional	2023			2022		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Directivos	15,1	0,0	15,1	11,0	-	11,0
Responsables	221,6	1,8	223,4	145,4	1,0	146,4
Técnicos	985,6	17,8	1.003,4	955,9	13,0	968,9
Administrativos	111,0	51,8	162,8	143,2	69,8	213,0
Operaciones	1.504,0	103,6	1.607,6	1.470,1	99,9	1.570,0
Total	2.837,3	175,0	3.012,3	2.725,6	183,7	2.909,3

### Despidos

En Grupo Cofares nos esforzamos por asegurar estabilidad laboral a nuestros empleados, lo que se refleja en las bajas tasas de rotación observadas históricamente en todas las empresas del grupo. Durante el año 2023, se registraron un total de 131 despidos, cifra que detallamos a continuación:

**Tabla 23. Número de despidos por sexo**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Sexo	2023	2022
Hombres	78	69
Mujeres	53	42
Total	131	111

**Tabla 24. Número de despidos por edad**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Rangos de edad	2023	2022
<30	24	18
30-50	80	68
>50	27	25
Total	131	111

**Tabla 25. Número de despidos por categoría profesional**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Categoría Profesional	2023	2022
Directivos	4	0
Responsables	9	8
Técnicos	49	38
Administrativos	6	13
Operaciones	63	52
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>111</b>

### 3.4. Política Retributiva

La política retributiva de Grupo Cofares se rige por los estándares sectoriales y el marco legal vigente, contemplando bonificaciones por horas extras, que son completamente voluntarias y se recompensan conforme a la ley.

Nos aseguramos de brindar igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados, garantizando una remuneración equitativa que se alinea con las responsabilidades definidas en las descripciones de los puestos, los resultados de las evaluaciones de desempeño y los acuerdos establecidos. Este enfoque subraya nuestro compromiso con la promoción de la equidad en el trabajo.

Además, apostamos por el empleo justo y digno elevando nuestros salarios iniciales por encima de lo establecido en los convenios a los que se ajustan nuestros empleados. Estos convenios incluyen mejoras en las condiciones laborales y salariales de las personas trabajadoras de Grupo Cofares.

**Tabla 26. Remuneraciones medias por sexo**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
32.582	28.236	13,3%
*Cierre a 31 de diciembre de 2022		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
29.122	25.839	11,3%

**Tabla 27. Remuneraciones medias por edad**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023		
< 30	30-50	> 50
25.660	29.824	37.166
*Cierre a 31 de diciembre de 2022		
< 30	30-50	> 50
22.485	27.002	36.683

**Tabla 28. Remuneraciones medias por categoría profesional**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023				
Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Operaciones
169.738	64.511	35.338	23.406	23.094
*Cierre a 31 de diciembre de 2022				
Directivos	Responsables	Técnicos	Administrativos	Operaciones
190.718	73.209	35.021	22.054	22.284

**Tabla 29. Remuneraciones medias por género, edad y categoría profesional**

	2023					
	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	223.200	186.833	-	115.752	121.072
Responsables	-	60.739	83.624	49.777	58.893	57.916
Técnicos	30.906	36.168	39.834	34.535	34.437	37.268
Administrativos	21.912	26.165	30.803	21.261	22.082	24.201
Operaciones	19.947	22.965	29.587	19.775	22.965	29.587
	2022					
	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directivos	-	242.100	164.084	-	145.000	-
Responsables	-	70.578	88.744	43.500	60.405	94.107
Técnicos	28.194	35.630	39.859	31.869	35.128	38.930
Administrativos	18.908	23.167	30.698	19.175	20.816	25.138
Operaciones	20.102	21.742	31.349	19.687	20.674	26.963



Hemos calculado las remuneraciones medias de nuestro grupo considerando a todos los empleados, a excepción del Consejo Rector y la Alta Dirección. Este último grupo, la Alta Dirección, incluye a los miembros del Comité Ejecutivo (Comex) y a los del nuevo Comité de Dirección, de reciente creación. En el informe de 2023 se ha cambiado el criterio de cálculo de la remuneración de la Alta Dirección, tomando los salarios devengados de los miembros de este colectivo, por lo que se han vuelto a calcular los importes de 2022 para que sean homogéneos y equiparables a los de 2023.

Para encontrar las remuneraciones medias de estos grupos específicos, se puede consultar la Nota 20.1 de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al año 2023, donde se incluye las remuneraciones fijas, la variable y las retribuciones en especie.

El importe medio de las retribuciones al personal de alta dirección, desglosado por sexo para los años 2022 y 2023, se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 30. Importe medio retribuciones de la alta dirección**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023			
2023		2022	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
217.767	123.663	201.067	125.146

Las retribuciones que han devengado durante 2023 y 2022 los miembros de los Órganos de Administración de las sociedades del Grupo, incluidas las que los miembros del Consejo Rector han devengado en las sociedades del Grupo, han sido las siguientes:

**Tabla 31. Gastos de representación, dietas y sustitución profesional**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023	
2023	2022
1.629.118	1.556.269

**Tabla 32. Importe medio de retribución a los consejeros**

*Cierre a 31 de diciembre de 2023			
2023		2022	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
96.797	54.791	92.243	52.973

Utilizando las remuneraciones medias, se ha calculado la brecha salarial en Grupo Cofares, incluyendo también a los consejeros y a la alta dirección. La metodología empleada consiste en calcular la diferencia porcentual entre la remuneración media de hombres y la de mujeres, dividida por la remuneración media de hombres. Esto reveló que, para el año 2023, existió una brecha salarial de 13,3% entre hombres y mujeres, frente al 11,3%<sup>5</sup> del 2022.

<sup>5</sup> Se ha corregido el dato de brecha salarial del año 2022 al detectar un error en la fórmula utilizada para su cálculo.

### 3.5. Conciliación y organización del trabajo

En Grupo Cofares, nuestro compromiso es firme hacia la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de nuestros empleados. Para lograrlo, se han ido implementando en algunas sociedades del grupo una serie de medidas de conciliación, como por ejemplo:

- Mejora de horarios y descansos.
- Aplicación de criterios de igualdad para la constitución de turnos rotativos.
- Generación de nuevos empleos de calidad en los almacenes.
- Mejora de permisos para el fomento de la igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Aumento de jornadas de descanso por vacaciones remuneradas.
- Mejora de horarios en periodo estival. Establecimiento de jornada continuada de verano.
- Aumento de festivos por libranza de los días 24 y 31 de diciembre.
- Mejora de medidas de flexibilidad horaria.
- Establecimiento de premios de permanencia y natalidad.
- Mejora del poder adquisitivo por aportación de ayudas económicas para familiares con discapacidad y por matriculación en estudios.
- Conceder permisos con recuperación de jornada a aquellos trabajadores que no trabajan a turnos, para acompañar a la pareja legal a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con la justificación de su efectiva presencia. Cuando se justifique que ninguno de los horarios de la sección se adapta a esta necesidad, se facilitará la adaptación de la jornada durante esos días concretos.
- Entregar kits de bebe a cada empleado que haya sido papá o mamá.
- Webinars educar en igualdad, con el fin de ayudar a empresas y empleados a sacar el potencial de los empleados, tanto a nivel personal como profesional.
- Jornada intensiva en dos (2) vísperas de festivos.
- Jornada intensiva el día del cumpleaños del trabajador/a siempre y cuando el hecho causante se produzca en día laborable y no haya jornada intensiva (viernes o meses de julio y agosto).
- Licencia no retribuida de mínimo un mes y máximo dos para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad y, hermanos del trabajador/a que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Gracias a estas medidas, el Grupo cuenta con la certificación EFR de Fundación Másfamilia, un premio a nuestras estrategias de equilibrio laboral y personal. Además, en 2023, logramos nuevamente obtener la certificación Top Employers – España por parte del Top Employers Institute, la cual evalúa aspectos como el desarrollo profesional, liderazgo, bienestar de los empleados y compromiso con la sostenibilidad.

Durante el año 2023, 137 trabajadores se acogieron al permiso parental, siendo 79 hombres y 58 mujeres. Esto marca una diferencia con respecto al año anterior, en el que 142 empleados (86 hombres y 56 mujeres) hicieron uso de este beneficio.

#### Teletrabajo

En cuanto al teletrabajo, es una parte fundamental de nuestras políticas de equilibrio laboral-personal. Empresas dentro del Grupo como Cofares Corporación y CIFSA han sido pioneras en adoptar esta modalidad, estableciendo desde 2022 una Política Corporativa de Teletrabajo. Esta política favorece un enfoque híbrido que permite a los empleados trabajar tanto de manera remota como en las oficinas del Grupo, buscando una armonía entre los objetivos de la empresa

y las necesidades de los empleados. Es importante destacar que nuestra política de teletrabajo es totalmente voluntaria y flexible, brindando distintas opciones para satisfacer las preferencias de nuestro equipo.

### 3.6. Implementación de medidas de desconexión laboral

En Grupo Cofares reconocemos la importancia de un equilibrio saludable entre el trabajo y el descanso que contribuya al desarrollo profesional de nuestro equipo. Por ello hemos instaurado la Norma de Desconexión Laboral, una medida diseñada para todos los miembros de nuestra plantilla. Su principal objetivo es garantizar que todos nuestros empleados puedan disfrutar plenamente de su derecho a desconectar del trabajo fuera de su horario laboral y en ella se establecen reglas claras y límites que todos en la organización deben respetar.

Garantizamos el respeto por los permisos y vacaciones de nuestros empleados e implantamos medidas de flexibilidad horaria que contribuyen a fomentar la conciliación de la vida personal y familiar, aumentando de esta manera la productividad de los profesionales.

Además, llevamos a cabo campañas de sensibilización para promover la importancia del derecho al descanso, asegurando que todos en la empresa comprendan y valoren su necesidad.

Este enfoque hacia la desconexión laboral ha sido reconocido y premiado por la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) en ejercicios anteriores como ejemplo de gran empresa que destaca por implantar medidas que propicien horarios racionales que favorecen la desconexión laboral.

### 3.7. Organización del tiempo de trabajo

En Grupo Cofares, la organización del trabajo se define por la adhesión a diversos convenios colectivos, entre ellos el Convenio Nacional de Distribución Farmacéutica. Los convenios colectivos, más relevantes, que rigen en Grupo Cofares son los siguientes:

- Convenio Colectivo Estatal para el Comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos: este acuerdo limita la jornada laboral a un máximo de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo, aplicable tanto a jornadas partidas como continuas.
- Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de la provincia de Guadalajara: establece una jornada laboral máxima de 1.800 horas anuales, distribuidas en una semana laboral de cuarenta horas.
- Convenio Colectivo de Cofares Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española: la jornada laboral de carácter general es de 35 horas semanales en promedio anual, aunque existen jornadas distintas para ciertas posiciones dentro de la empresa.

Nos esforzamos por mejorar las condiciones estipuladas en estos convenios cuando ello es viable y beneficioso desde el punto de vista empresarial y ofrecemos a nuestros empleados con horarios especiales compensaciones adicionales como más días de vacaciones y una remuneración superior.

### 3.8. Absentismo

Durante el año 2023, Grupo Cofares registró un total de 52.302 jornadas no trabajadas debido a Contingencias Comunes y 6.160 por Contingencias Profesionales, sumando un equivalente a 316.020 horas anuales (comparado con 326.198 horas en 2022). Esto representa un 5,1% del total de días cotizados, un ligero aumento respecto al 4,88% del año anterior, principalmente debido a ausencias por enfermedad común, ya que los accidentes laborales no son frecuentes en las actividades del Grupo.

Cabe destacar que, al igual que en 2022, no se reportaron enfermedades profesionales en 2023. La tasa de absentismo se calcula basándose en las horas de ausencia divididas entre el total de horas cotizadas.

### 3.9. Salud y seguridad laboral

En Grupo Cofares, nuestro compromiso con la seguridad y salud de nuestros empleados y de todas las personas afectadas por nuestras actividades se refleja en nuestra Política Nacional de Prevención de Riesgos Laborales. Esta política nos permite asegurar entornos de trabajo seguros y saludables para todos. Además, hemos establecido un eficiente sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que se extiende por todas las áreas del Grupo, desde nuestras oficinas hasta los almacenes situados en distintas partes de España, garantizando así una cobertura completa del 100% de nuestras actividades y lugares de trabajo.

En lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, aunque en Grupo Cofares no llevamos a cabo actividades de alto riesgo, prestamos especial atención a empleados con sensibilidad específica (como mujeres embarazadas y lactantes, jóvenes o personas con discapacidad), protegiéndolos mediante evaluaciones de riesgo, procedimientos, protocolos médicos y adaptaciones personalizadas de sus puestos de trabajo.

En el año 2023, se registraron 189 bajas por accidentes laborales, distribuidas entre 94 hombres y 95 mujeres. De estos, 33 fueron accidentes in itinere, comparado con los 167 accidentes totales registrados en 2022.

**Tabla 33. Índice de frecuencia de accidentes laborales**

*Cifras a 31 de diciembre 2023			
2023		2022	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
26,7	24,2	14,2	15,7

**Tabla 34. Índice de gravedad de accidentes laborales**

*Cifras a 31 de diciembre 2023			
2023		2022	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
0,9	0,5	0,7	0,9

La fuente de información para el cálculo de los indicadores estadísticos correspondientes a Gravedad y Frecuencia se han obtenido de las guías de buenas prácticas publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención denominada “NTP 1”: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa. Por todo ello el Índice de Gravedad es el resultado de dividir el número de jornadas perdidas, entre el número de horas trabajadas y multiplicando su resultado por mil. Y el Índice de Frecuencia es el resultado de dividir el número de accidentes, entre el número de horas trabajadas, multiplicando su resultado por diez mil.

### 3.10. Relaciones sociales

Grupo Cofares se compromete firmemente con la protección de los derechos humanos y laborales tanto a nivel global como dentro de nuestra propia organización. Desde 2017, formamos parte del convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos. El 100% de nuestros trabajadores está cubierto por dicho convenio colectivo.

En cumplimiento con la legislación sobre prevención de riesgos laborales, contamos con Comités de Seguridad y Salud, cuya composición se ajusta al número de delegados de prevención en cada centro o empresa. Actualmente, el 70% de nuestras empresas. Además, en aquellos centros de trabajo con menos de 50 empleados, la representación preventiva se mantiene a través de sus delegados de personal, asegurando así la cobertura y atención en materia de prevención de riesgos laborales en toda nuestra organización.

Los Comités de Seguridad y Salud de Grupo Cofares funcionan conforme a un reglamento interno que especifica su organización, competencias, responsabilidades y mecanismos de buen gobierno. Se programan reuniones regulares cada trimestre y, de ser necesario, sesiones extraordinarias a petición de la mayoría de sus integrantes. Cada encuentro concluye con la redacción de un acta, aprobada por los participantes del Comité, que luego se comparte con el personal como muestra de nuestro compromiso con la transparencia y la seguridad laboral.

### 3.11. Formación

En Grupo Cofares, reconocemos que el crecimiento personal y profesional de nuestros empleados es clave para la consecución de nuestros objetivos de negocio y para satisfacer las necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés. Desde el Área de Talento identificamos las necesidades de formación dentro de la organización y diseñamos e implementamos programas de desarrollo para el fomento de la empleabilidad y la mejora de competencias de nuestra plantilla.

Cada empleado dispone de un plan de formación técnico y competencial adaptado a su área y puesto de desempeño, asegurando su evolución dentro de su área de competencia experta. Nuestra metodología se basa en el autodesarrollo y el microlearning y además hemos implementado un nuevo sistema de gestión de aprendizaje (LSM) que ha reforzado nuestra capacidad para ofrecer formación flexible y personalizada que promueve un aprendizaje continuo y autodirigido, alineado con las tendencias actuales del mercado laboral.

A finales del año 2021, incorporamos a nuestra oferta formativa online, el catálogo de LinkedIn Learning, con más de 10.000 propuestas de autodesarrollo. En 2023 los empleados de Cofares han visualizado 10.896 vídeos formativos y han finalizado 9.112 recursos de autodesarrollo.

Hemos expandido nuestra oferta formativa con másters online, permitiendo a los empleados profundizar en sus especializaciones. Este formato ha demostrado ser muy exitoso, con más de 500 participantes en estos programas avanzados de formación.

Este año también hemos inaugurado nuestro primer programa de Mentoring interno, en el que casi 30 Directores han mentorizado a personas identificadas con alto potencial para ocupar puestos de liderazgo dentro de Cofares. Gracias a ello, no solo se ha conseguido poner en valor y transmitir el conocimiento y expertise de nuestros líderes, sino también generar una red de relaciones sólidas entre mentores y mentees.

Las Escuelas de Conocimiento, son fundamentales en nuestra estrategia de formación. Se han puesto en marcha y consolidado la Escuela de Ventas para la Red comercial, así como la Escuela de Logística en la que, de la mano con la dirección del negocio, se contribuye a la implantación de la transformación Lean de la compañía, apostando sobre todo por certificaciones oficiales Lean Six Sigma y el training on the job para implantar dicha estrategia.

Todo esto se traduce en más de 37.000 horas de formación durante 2023. A continuación, se muestran las horas de formación por categoría profesional realizadas durante el ejercicio:

**Tabla 35. Horas de formación**

*Datos a 31 de diciembre 2023		
Categoría Profesional	2023	2022
Directivos	2.006	2.598
Responsables	20.722	21.510
Técnicos	8.282	9.039
Administrativos	1.329	3.012
Operaciones	5.395	9.351
<b>Total</b>	<b>37.734</b>	<b>45.510</b>

### Promoción del empleo y el talento joven

En Grupo Cofares, entendemos que invertir en el talento joven es invertir en el futuro. Mantenemos nuestra apuesta y compromiso con los jóvenes estudiantes y la promoción del empleo, a través de diferentes programas de talento, asegurando así la renovación y el dinamismo dentro de nuestra organización.

Cabe destacar la consolidación de nuestro programa de Talento IT Tech Journey, del cual se ha cerrado su cuarta promoción incorporando un total de 11 jóvenes talentos. Este programa se ha convertido en una plataforma sólida para identificar y atraer a los profesionales del futuro en el ámbito tecnológico, demostrando nuestro compromiso con la innovación y la excelencia.

En colaboración con Educo+ y el programa Health Leaders, hemos incorporado a 11 estudiantes de farmacia de la Universidad Complutense. Esta colaboración refleja nuestra voluntad de apoyar la formación académica y profesional de los futuros líderes del sector salud, brindándoles una experiencia práctica relevante que complementa su formación académica.

Además, hemos facilitado la incorporación de 8 becarios universitarios en diversas áreas de la compañía y 62 alumnos de Formación Profesional en prácticas, ofreciéndoles una oportunidad única de aprender y desarrollarse en un entorno profesional aplicando sus conocimientos teóricos y adquiriendo experiencia práctica.

De todas estas iniciativas, un total de 24 jóvenes talentos han sido incorporados de manera definitiva a nuestra plantilla, lo que refleja nuestra confianza en su capacidad para contribuir significativamente a nuestros objetivos y visión a largo plazo.

### 3.12. Empleados con discapacidad y accesibilidad

Actualmente, Grupo Cofares cumple con la Ley General de Discapacidad en todas sus sociedades, con 18 de ellas teniendo en su plantilla un 2% o más de personas con discapacidad. Esto representa a 69 personas dentro de la organización con una discapacidad superior al 33%, equivalente al 2,2% del total de empleados, un incremento frente al 1,9% del año anterior, en el que no llegamos a cumplir lo que exige la Ley. Sin embargo, con una visión de futuro y compromiso con la inclusión, Cofares aspira a superar el 3% de empleados con discapacidad en los próximos años.

Aun cubriendo con la cuota exigida, mantenemos colaboraciones con distintas entidades que trabajan con el colectivo de las personas con discapacidad.

Hemos intensificado nuestra colaboración con la Fundación Integra, de la cual somos patronos desde hace 15 años. Esta colaboración se centra en la integración laboral de personas provenientes de colectivos con dificultades para su inserción social. Este año, hemos incorporado a 27 personas en riesgo de exclusión social y/o con discapacidad, mejorando las cifras del año anterior, que fue de 24 personas.

Continuamos nuestra labor activa con el colectivo de personas con discapacidad, trabajando en estrecha colaboración con la Fundación Inserta de la ONCE para fomentar la inclusión laboral en este grupo.

Hemos consolidado nuestra colaboración con Cruz Roja para facilitar la incorporación en prácticas de mujeres afectadas por violencia de género. Gracias a esta colaboración, 2 mujeres han podido trabajar en nuestros almacenes y 5 en oficinas, obteniendo así una oportunidad para reintegrarse en el ámbito laboral.

En alianza con la Fundación Eurofirms, hemos lanzado el Programa Iguales, un servicio de asesoramiento sobre el Certificado de Discapacidad. Este programa ofrece orientación sobre cómo renovar o tramitar el certificado y los beneficios asociados a él. Hasta la fecha, 40 empleados han recibido asesoramiento en materia de discapacidad, y 18 de ellos están actualmente en trámites para obtener su certificado.

Además, para este colectivo de personas de nuestra plantilla establecemos evaluaciones de riesgo y medidas preventivas especiales en materia de seguridad y salud laboral.

A cierre del 2023 contamos con un promedio de 62 empleados con discapacidad en nuestra plantilla repartidos en las diferentes sociedades, frente a los 53 empleados con los que contábamos en 2022.

**Tabla 36. Promedio de empleados con discapacidad por sexo**

	2023	2022 <sup>(6)</sup>
Hombres	42,1	36,2
Mujeres	20,1	17,3
TOTAL	62,2	53,5

<sup>6</sup> Los datos de 2022 han sido actualizados para subsanar un error de cálculo del reporte de 2022, e igualar el formato de reporte con un decimal con el resto de las tablas.

**Tabla 37. Promedio de empleados con discapacidad por edad**

	2023	2022 <sup>(7)</sup>
<30	6,9	3,6
30-50	38,5	32,4
>50	16,8	17,5
<b>TOTAL</b>	<b>62,2</b>	<b>53,5</b>

**Tabla 38. Promedio de empleados con discapacidad por categoría profesional**

	2023	2022 <sup>(8)</sup>
Directivos	0	0
Responsables	2,0	1,0
Técnicos Administrativos	14,9	12,6
Administrativos	5,8	5,5
Operaciones	39,5	34,4
<b>TOTAL</b>	<b>62,2</b>	<b>53,5</b>

**Tabla 39. Promedio de empleados con discapacidad**

*Datos a 31 de diciembre 2023		
Plantilla promedio 2023	2023	2022
3.012,3	62,2	53,5

### 3.13. Igualdad y diversidad

#### III Plan de Igualdad

El III Plan de Igualdad de Cofares Cooperativa se encuentra actualmente en trámite de registro, y en él se incorporan nuevas medidas, tanto de conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores/as como en materia formativa de igualdad. Dicho plan tendrá una vigencia de cuatro años de duración.

<sup>7</sup> Los datos de 2022 han sido actualizados para igualar el formato de reporte con un decimal con el resto de tablas.

<sup>8</sup> Los datos de 2022 han sido actualizados para igualar el formato de reporte con un decimal con el resto de tablas.



Los principales objetivos recogidos en este III Plan de Igualdad son los siguientes:

**1. Acceso a la Empresa**

Compromiso de revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas de empleo hasta la selección final, con el propósito de asegurar la igualdad de trato y oportunidades. Los procesos de selección serán transparentes y estarán basados en criterios objetivos, valorando únicamente las habilidades y competencias necesarias para el puesto ofertado. Además, se asegura la ausencia de discriminación, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades a lo largo de la relación laboral.

**2. Contratación**

Se garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

**3. Formación**

Promoción de una cultura basada en la igualdad de oportunidades mediante acciones formativas, incorporando la perspectiva de género en el Plan de Formación de Grupo Cofares.

**4. Retribución**

Se realizan auditorías retributivas para garantizar la no discriminación salarial.

**5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Para garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación se hacen accesibles los mismos a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Además, se fomenta el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

**6. Salud laboral**

Se introduce la dimensión de género en la política de salud laboral, y se elabora y difunde el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

**7. Violencia de género**

Mejora de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

Además, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación salarial por género continuamos elaborando estudios de brecha salarial y reestructurando las políticas y procesos de revisión salarial para asegurar la objetividad en su aplicación. Tal y como se muestra en el estudio, la brecha existente se debe en gran medida a la mayor antigüedad de los empleados varones en comparación con la de las mujeres.

### Estrategia de Igualdad y Diversidad

En el marco del Plan Director de Sostenibilidad de Cofares 2022-2024, se ha desarrollado una Estrategia de Igualdad y Diversidad que trasciende las exigencias legales y que aplica a todas las sociedades, facilitando así progresos significativos hacia una mayor igualdad, diversidad e inclusión.

Esta estrategia se desarrolla en torno a cuatro ejes entre los que se han establecido un total de 10 objetivos asociados a Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Igualdad de género:
  - Mejorar el equilibrio de género en el Comité Directivo (60/40)
  - Mejorar el equilibrio de género en los niveles de mandos intermedios (llegar al 40%)
  - Reducir la brecha de género salarial
  - Implantar y difundir el protocolo de prevención de acoso a todas las sociedades
- Discapacidad:
  - Aumentar el número de personas con discapacidad para llegar al 2% exigido por Ley

- Incrementar la participación de personas con discapacidad a todos los niveles de la empresa
- Gestión de la diversidad:
  - Establecer sistemas de gestión de la diversidad dentro de la organización
  - Capacitar y sensibilizar al personal sobre igualdad, diversidad e inclusión
- Diversidad cultural:
  - Promover la diversidad étnica y cultural en la empresa
  - Promover la inclusión y la visibilidad LGTBIQ+

Además de esta estrategia, es importante señalar que en Grupo Cofares llevamos años comprometidos con fomentar la igualdad dentro de la organización, y como evidencia de este compromiso ha obtenido diversas certificaciones relacionadas con ella:

- Certificación Top Employer
- Certificación de gestión ética y socialmente responsable SGE21 de Forética
- Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable)
- Certificación Baby Friendly

## 4. Respeto a los Derechos Humanos

### 4.1. Política de la compañía

La incuestionable relevancia de las personas y la ubicación geográfica de Grupo Cofares nos lleva, desde un punto de vista ético y legal, a enfocarnos en el respeto y la protección de los Derechos Humanos. Este compromiso se traduce en la adhesión a iniciativas internacionales y en la adopción de medidas concretas dirigidas a fomentar y asegurar el bienestar y los derechos inherentes a cada individuo:

- Estamos adheridos a la Declaración de Luxemburgo, comprometiéndonos a promover la salud y el bienestar de nuestros empleados en sus lugares de trabajo.
- Como parte de nuestro esfuerzo por proteger los Derechos Humanos y los derechos laborales globalmente, y específicamente para aquellos que trabajan en y para Grupo Cofares, el 24 de julio de 2017, firmamos el convenio colectivo estatal para comerciantes mayoristas de especialidades y productos farmacéuticos.
- Hemos desarrollado un Código de conducta que se centra en el respeto a los Derechos Humanos, de aplicación obligatoria tanto para nuestra organización como para toda nuestra cadena de valor. En “el artículo 2.2 Derechos Humanos y laborales” de este documento, nos comprometemos a promover los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Establecemos un canal de denuncias accesible a empleados y terceros para reportar posibles violaciones de Derechos Humanos, permitiendo investigar, sancionar y reparar tales incidencias.
- La igualdad es promovida como uno de nuestros principios fundamentales, asegurando que todas las acciones humanas dentro de nuestra organización se rijan por este valor.
- Creamos y mantenemos entornos de trabajo seguros para todos en nuestra organización, prohibiendo cualquier forma de discriminación y/o acoso.

Dado que nuestra actividad se concentra principalmente en España y la mayoría de nuestros proveedores son locales, Grupo Cofares no ha identificado riesgos significativos relacionados con los Derechos Humanos en sus operaciones.

En Grupo Cofares, fomentamos el respeto por los Derechos Humanos y laborales, la protección del medio ambiente, y nos comprometemos a no participar ni beneficiarnos de prácticas corruptas

### 4.2. Riesgos identificados en materia de Derechos Humanos

Nuestra estrategia para garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos se concreta a través de un eficaz sistema de gestión de riesgos, cuyos componentes clave incluyen:

- **Establecimiento de normativas claras:** Grupo Cofares ha implementado un conjunto de directrices que comprenden un Código de conducta, una Política de Prevención de Delitos y un acuerdo colectivo, los cuales definen los pilares esenciales para la protección y el respeto de los Derechos Humanos.
- **Implementación de un sistema de detección y alertas:** nuestro Departamento de Compliance se encarga de desarrollar y mantener actualizado un inventario de posibles riesgos penales, incluyendo aquellos que podrían infringir los Derechos Humanos.
- **Control constante:** tras la identificación de posibles riesgos, la responsabilidad de supervisión se asigna a los distintos departamentos de la compañía. Estos se ocupan del control y la gestión de los riesgos, asegurando que cualquier asunto que requiera atención

sea escalado a los niveles directivos para su investigación, sanción y corrección si fuera necesario.

Durante el año 2023, al igual que ocurrió en 2022, nuestro mecanismo de detección de riesgos no reportó incidentes de violaciones de los Derechos Humanos.

### 4.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos

En Grupo Cofares facilitamos un canal de denuncias accesible para todos nuestros grupos de interés, tal como se describe en el artículo 6 de nuestro Código de conducta y en la política sobre el canal de denuncias. Este mecanismo permite la notificación y gestión adecuada de cualquier preocupación o violación de los Derechos Humanos. Adicionalmente, mediante la intranet corporativa, se asegura que todos los empleados tengan acceso a las políticas relevantes, reforzando el conocimiento y la aplicación de estas normativas.

Nuestro enfoque respecto a los Derechos Humanos se fundamenta en un compromiso sólido con la promoción y el cumplimiento de las disposiciones establecidas por los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En línea con este compromiso, en Grupo Cofares nos regimos por varios convenios colectivos que se aplican en el ámbito de nuestro sector y región. Entre estos se incluyen:

- El Convenio Colectivo Estatal para el Comercio de Mayoristas y Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.
- El Convenio de Empresa para los centros de Trabajo de Castilla y León.

Por su parte, Cofares Corporación ha implementado un acuerdo para el periodo 2022-2024, detallando las condiciones laborales y los derechos de los empleados, en línea con nuestro compromiso global con los derechos laborales

Cabe destacar que nuestro Código de conducta encapsula y refuerza todos estos compromisos. Incluye disposiciones específicas relativas al respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de discriminación en el empleo y la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil.

A través de estas medidas, aseguramos que estos principios fundamentales se integran plenamente en nuestra cultura corporativa y nuestra actividad, promoviendo un ambiente laboral basado en el respeto.

## 5. Lucha contra la corrupción

### 5.1. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

En Grupo Cofares, nuestro compromiso inquebrantable con la transparencia se manifiesta a través de una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. Este principio guía nuestra conducta y se extiende a todas las personas vinculadas a nuestra organización, así como a todos nuestros grupos de interés, asegurando una cultura corporativa basada en la integridad y la ética en todas nuestras operaciones.

Para prevenir actos de corrupción y soborno, Grupo Cofares ha establecido un sistema que integra la participación de nuestro Gobierno Corporativo, la implementación de políticas específicas, un Código de conducta detallado, y un mecanismo de sanción y reparación. Este enfoque garantiza un marco de integridad y transparencia aplicable a todos los niveles de la organización, reforzando nuestro compromiso ético y la responsabilidad corporativa.

Además, para garantizar el correcto funcionamiento de este sistema ofrecemos a nuestros empleados y administradores distintos cursos formativos y, al mismo tiempo, garantizamos la posibilidad de que tengan acceso a toda la información relacionada en la intranet corporativa.

#### Gobierno corporativo

Un punto clave en nuestra lucha contra la corrupción es la involucración de nuestro Gobierno Corporativo a través de la creación del Comité de Cumplimiento Normativo. Este órgano colegiado, dotado de plena autonomía funcional y financiera, tiene la misión de gestionar el Programa de Cumplimiento Normativo de Grupo Cofares conformado por el Manual para la prevención de delitos, el Código de conducta, y diversas políticas y reglamentos, y en particular, la Política contra la corrupción y el fraude.

Este Comité no se limita a ofrecer asesoramiento sobre la correcta implementación de estas directrices; va más allá, impulsando iniciativas clave para asegurar que las políticas no solo se implementen, sino que se vivan en el día a día de la empresa.

Además, tiene la autoridad y responsabilidad de investigar cualquier sospecha de incumplimiento o conducta irregular, actuando de manera proactiva para identificar y mitigar riesgos, y asegurando que Grupo Cofares mantenga los más altos estándares de ética y cumplimiento normativo. También tiene acceso ilimitado a toda la documentación e información necesaria para llevar a cabo sus funciones de manera eficaz.

Otra de las actividades realizadas por el Comité de Cumplimiento Normativo es la formación continua de nuestro personal y las nuevas incorporaciones sobre el Código de conducta, así como la impartición de cursos especializados en áreas críticas como el blanqueo de capitales. Estas iniciativas educativas son fundamentales para asegurar que todos los miembros de Grupo Cofares comprendan y se comprometan con nuestros principios éticos y legales.

En el ejercicio 2023, el Comité revisó 20 denuncias recibidas, respecto a las 29 del año anterior. Este proceso de revisión de denuncias, realizado a través del canal de denuncias o por otros medios, es esencial para identificar y abordar posibles infracciones, determinando si es necesario iniciar investigaciones y procedimientos disciplinarios.

Para fortalecer aún más nuestro Código de conducta y el Programa de Cumplimiento, el Comité ha recomendado al Consejo Rector modificaciones en la normativa interna de Grupo Cofares y la aprobación de hasta dos nuevas normas o procedimientos.

## Políticas de lucha contra la corrupción

Grupo Cofares ha establecido un conjunto de políticas específicas que sirven como marco de actuación contra la corrupción y el soborno. Estas políticas, diseñadas para prevenir, detectar y responder ante conductas inapropiadas, aseguran que todas las actividades se realicen dentro de los más altos estándares de integridad.

**Tabla 40. Políticas para luchar contra la corrupción y el soborno**

Nombre de la política	Objetivo
Política para la prevención de delitos	Su objetivo es trasladar a todos los socios, administradores, directivos y empleados de Grupo Cofares (i) un mensaje claro y contundente de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito penal; y (ii) la voluntad de Grupo Cofares de combatirlos y así proteger el valor de su imagen y reputación
Manual para la prevención del delito	Un instrumento específico y eficaz para la prevención de la comisión de delitos (como conjunto de medidas dirigidas a la prevención, detección y reacción ante posibles ilícitos penales) que se extenderá, asimismo, a la prevención y al control de otros fraudes, infracciones administrativas e irregularidades graves, todo ello en el marco del proceso de revisión y adaptación a los nuevos deberes impuestos por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (el “Código Penal”) tras su modificación por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio y por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo
Política contra la corrupción y el fraude	Tiene como finalidad trasladar a todos los socios, administradores, directivos y empleados de Grupo Cofares, así como a los terceros que se relacionen con él: (i) un mensaje claro y contundente de rechazo a la corrupción y el fraude en todas sus manifestaciones; y (ii) el compromiso de Grupo Cofares de erradicarlos y de promover los más altos estándares de integridad en todas las actividades que realice
Política sobre donaciones, aportaciones y patrocinios	Su objetivo es establecer las reglas que deberán cumplir las aportaciones de contenido social, cultural o de cualquier otra naturaleza que efectúe Grupo Cofares, con independencia de la forma jurídica que revistan, ya sea un convenio de colaboración o patrocinio, una donación o cualquier otro negocio jurídico, y del área a la que se dirijan (educación, cultura, sanidad, protección del medioambiente, etc.)
Política de compras	Establece las normas, principios y directrices para el control y la gestión de los riesgos derivados de las actividades de compra de equipos y de materiales y de la contratación de obras y servicios por cualquier sociedad del Grupo
Política de inversiones	Tiene como finalidad establecer las normas, principios y directrices para el análisis, el control y el seguimiento de los riesgos inherentes a los Proyectos (tal y como se definen en la Política de inversiones) que cualquier sociedad de Grupo Cofares tiene intención de llevar a cabo, así como recoger las normas que rigen el procedimiento para la aprobación de los Proyectos y los deberes de información de las distintas sociedades que integran Grupo Cofares

De acuerdo con lo establecido en las diferentes políticas las sanciones que pueden imponerse dependerán de la gravedad de la falta, así como de otros factores como la reiteración de la infracción, la reincidencia o la entidad de los daños en su caso producidos.

Destacamos que Cofares Canarias, S.A ha puesto en marcha iniciativas como el portal de transparencia que brinda acceso a información detallada sobre nuestra estructura organizativa y gestión económica, evidenciando nuestro esfuerzo por cumplir con las expectativas de transparencia y someternos a evaluaciones externas.

### Código de conducta

Como complemento a las políticas mencionadas, el Código de conducta de Grupo Cofares es un documento esencial que refleja los valores y principios que deben guiar todas nuestras acciones y decisiones. Este código es aplicable a todos dentro de la organización, incluyendo empleados, directivos, socios y terceros que interactúan con nosotros, tanto en España como en el ámbito internacional.

### Canal de denuncias

Hemos implementado un robusto canal de denuncias que permite a cualquier persona vinculada a Grupo Cofares reportar, de manera confidencial y, en su caso, anónima, situaciones irregulares o conductas que contravengan la legalidad o nuestro Código de conducta. Este canal garantiza la protección del denunciante y es un componente vital de nuestro sistema de integridad, permitiendo la detección temprana y el tratamiento adecuado de cualquier incidencia

Los mecanismos de reporte disponibles a través de este canal incluyen una variedad de opciones para asegurar la accesibilidad y la facilidad de uso:

- Comunicación directa y personal directamente al Responsable de la Oficina de Cumplimiento Normativo.
- Llamada telefónica a través del número de teléfono 917 88 26 66.
- Buzón de denuncias en la siguiente dirección <https://denuncias.Cofares.es/>.
- Correo Postal enviando una carta a la atención del Responsable de la Oficina de Cumplimiento de Cofares, ubicada en: **Órgano de Cumplimiento Normativo**. Avda. de Europa, 17. Parque Empresarial La Moraleja, 28108, Alcobendas (Madrid)

Además, en el año 2023, el Comité de Cumplimiento Normativo ha implementado todas las acciones necesarias para adaptar este canal interno de denuncias a los requisitos establecidos en la nueva Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Esta ley, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2019/1937, tiene como finalidad reforzar la cultura de cumplimiento en las entidades públicas y privadas mediante la protección efectiva de los denunciantes.

## 5.2. Aportaciones y donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2023, Grupo Cofares ha realizado contribuciones por un total de 247.336€ a diversos programas sociales mediante colaboraciones con distintas organizaciones, frente a los 306.346€ donados en 2022. Todas las donaciones y contribuciones se han efectuado siguiendo las directrices establecidas en la política de Grupo Cofares para aportaciones y donaciones.

A continuación, se presenta una tabla resumen de todas las donaciones efectuadas durante el año. Destaca especialmente la aportación de 97.500€ a la Fundación Cofares, destinado principalmente al Programa SANAMOS, un programa en colaboración con las oficinas de farmacia socias de Cofares a nivel nacional cuyo objetivo es financiar los tratamientos farmacéuticos no cubiertos por los sistemas de Salud en personas sin recursos. Cabe mencionar también la donación y

recaudación de fondos destinada a ofrecer ayuda humanitaria a los afectados del terremoto de Turquía, contando con el apoyo imprescindible de los farmacéuticos socios de Cofares, empleados y amigos de la Fundación.

**Tabla 41. Aportaciones y donaciones a entidades sin ánimo de lucro**

Beneficiario de donación	Tipo de donación	Importe (€)
Fundación Cofares	Dinero	97.500
Fundación IESE	Dinero	50.000
Fundación Integra	Dinero	35.800
Fundación Teatro Real	Dinero	20.000
Fundación Museo Guggenheim	Dinero	15.536
Real Academia Nacional de Farmacia (RANF)	Dinero	8.000
Farmamundi	Dinero	5.000
Fundación Casares Gil	Dinero	4.000
Fundación AlaPar	Dinero	3.500
Fundación Fundal	Dinero	3.000
Asociación Contra el Cáncer	Dinero	1.000
Banco de Alimentos	Dinero	1.000
Fundación Ciudad de Alcobendas	Dinero	1.000
Apace	Dinero	1.000
Fundación Madre de la Esperanza	Dinero	1.000
<b>Total</b>		<b>247.336</b>



## 6. Compromiso con la sociedad

### 6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, establece un marco de acción global en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. Reconocemos la importancia del sector privado en esta hoja de ruta y asumimos nuestra responsabilidad y oportunidad de alinear nuestros objetivos comerciales con los de equidad y sostenibilidad.

En Grupo Cofares, participamos activamente en el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sobre la base de lo dispuesto en la Política de Desarrollo Sostenible y, en concreto, mediante el alineamiento con una serie de objetivos y metas, los cuales dividimos en prioritarios y secundarios según su relevancia para nuestro negocio:

- **Objetivos prioritarios:**
  - **ODS 3: Salud y Bienestar.**

Centramos nuestras actividades en hacer accesible la salud en todos los rincones de nuestro país. Este esfuerzo se alinea directamente con la consecución de la Meta 3.8, que tiene como objetivo “Lograr la cobertura sanitaria universal, incluyendo la protección contra riesgos financieros, asegurando el acceso a servicios de salud esenciales de calidad, así como a medicamentos y vacunas que sean seguros, efectivos, asequibles y de calidad para todos”.
  - **ODS 13: Acción por el clima.**

Hemos establecido un compromiso claro en nuestra Norma de Gestión para integrar consideraciones ambientales en nuestras operaciones y estrategia, lo cual incluye la prevención de la contaminación y la lucha contra el cambio climático.

Nuestra Política de Desarrollo Sostenible refuerza este compromiso mediante la preservación de la biodiversidad, la optimización en el uso de recursos y una gestión eficiente de los residuos. Desde el año 2020, hemos implementado nuestra segunda Estrategia Ambiental, la cual agrupa proyectos e iniciativas diseñados para disminuir nuestra huella ambiental. Estas acciones se alinean con el objetivo de cumplir la Meta 13.2, que busca “Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales”.
  - **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.**

En Grupo Cofares asignamos el 0,7% de nuestro impuesto de sociedades a proyectos sociales. Participamos activamente en conferencias y foros relacionados con el sector logístico, sanitario, de recursos humanos y clústeres de sostenibilidad, demostrando nuestro compromiso con la colaboración sectorial. Además, hemos establecido acuerdos de colaboración con organizaciones del tercer sector enfocados en la inserción laboral de grupos vulnerables, promoviendo así la diversidad y la conciliación laboral. Estas acciones subrayan nuestro esfuerzo por construir y fortalecer alianzas que nos permitan alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible a nivel global.
- **Objetivos secundarios:**
  - **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.**

Nos centramos en la innovación como motor principal de nuestro desarrollo a través de la modernización continua de nuestras infraestructuras y la implementación de nuestro Hub de Innovación. Este espacio está dedicado a promover el emprendimiento dentro de nuestro equipo, así como a impulsar el desarrollo de propuestas y tecnologías disruptivas en colaboración con startups, para atender las demandas actuales y futuras del ecosistema sanitario.

Además, ponemos un especial énfasis en la captación y el desarrollo profesional de talento, buscando no solo el crecimiento de nuestra organización sino también el progreso de nuestra sociedad.

Colaboramos activamente con organizaciones dedicadas a la inserción laboral de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, ofreciendo oportunidades de empleo que contribuyan a su integración y desarrollo personal y profesional. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la creación de valor social a través de prácticas laborales inclusivas y sostenibles.

## 6.2. Impacto sobre la sociedad y relación con las comunidades locales

La Fundación Cofares es la encargada de mantener una relación activa con la sociedad y las comunidades locales, desarrollando diferentes proyectos que buscan un impacto positivo en la sociedad y el entorno, en base a dos pilares fundamentales:

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

Para financiar estas iniciativas, la Fundación organiza eventos culturales y deportivos que generan ingresos mediante el apoyo de patrocinadores, colaboradores, participantes, y amigos de la entidad.

Aunque opera como una fundación corporativa bajo el paraguas de Grupo Cofares y no como una ONG, recibe un apoyo integral de dicho grupo, incluyendo aportaciones básicas y estructurales, además del respaldo de sus diversos departamentos.

En 2023 el protagonista de la Fundación ha sido el Programa SANAMOS, cuyo objetivo es financiar los tratamientos farmacéuticos no cubiertos por los sistemas de Salud en personas sin recursos, contando con las oficinas de farmacia socias de Cofares a nivel nacional.

Simultáneamente se han realizado entregas de material sanitario a diferentes asociaciones o entidades benéficas o solidarias cuyo fin era ayudarles a generar apoyo a colectivos de pacientes o personas desfavorecidas.

Comenzamos un ciclo de entrevistas personales con dos asociaciones de pacientes, para conocer en profundidad la patología de los mismos, y la aportación de la Farmacia Comunitaria en su apoyo diario.

Para poner un broche de oro, el Teatro Real de Madrid, acogió en el mes de diciembre, el XXVIII Concierto Benéfico de Navidad de la Fundación Cofares, donde se hizo la entrega del XXIII Premio de la Fundación.

A continuación, se detallan las principales actividades de Fundación Cofares en 2023:

- **Llegada de los Reyes Magos:** inicio del año con un evento mágico para niños y padres, lleno de ilusión, risas y emoción.
- **Foro de la Fundación Cofares:** continuación de podcasts sobre temas de actualidad, con la participación de Julio Mayol analizando el sistema sanitario.

- **Ayuda humanitaria a Turquía:** respuesta rápida al terremoto con envíos de emergencia, incluyendo un envío al Ministerio de Sanidad de Estambul para los equipos de emergencia, una donación de 76.500 unidades de Flubiprofeno y ayudas técnicas y de ortopedia para recuperación de lesiones.
- **Presentación de libros:** “El dolor sí tienes nombre” escrito por Leonor Pérez de Vega y “Saber que se puede” de Irene Villa.
- **Feria de Abril:** celebración a beneficio del programa Sanamos para la financiación de tratamientos farmacéuticos a las personas con pocos recursos, con actuación de Juan Peña y concurso de sevillanas.
- **XIX Torneo Benéfico de Golf:** evento solidario que reúne a farmacéuticos para apoyar el programa Sanamos.
- **Exposición de Fotografía:** "Miradas Cercanas" de Raúl Enrique Martínez Izquierdo en la sede de la Fundación.
- **Donaciones de productos de higiene y kits de emergencia:** a asociaciones como Afam, Asociación regional Parkinson de Extremadura Aprosuba, Cruz Roja de Badajoz, Centro de Acogida Padre Cristóbal, etc...
- **Eventos en Santa Engracia:** colaboración en la organización de actos culturales y de sensibilización en las instalaciones de Santa Engracia.
- **Colaboración con Fundación ONCE e Inserta Empleo:** nos unimos a la campaña “Está en tu mano” para apoyar a mujeres víctimas de violencia de género y sensibilizar a la sociedad.
- **Lanzamiento en Instagram:** creación de un nuevo canal de comunicación para acercar la Fundación al público y compartir sus valores y actividades.
- **Videos divulgativos:** proyecto para difundir conocimiento sobre patologías específicas a través de testimonios de asociaciones de pacientes. Comenzamos con la Asociación Síndrome Phelan-McDermid y la Asociación Visual TEAF.
- **Premio Fundación Cofares:** reconocimiento a la Fundación Juegaterapia por su proyecto "Esencias del Retiro" para niños en tratamiento oncológico.
- **Concierto de Navidad:** celebración del XXVIII Concierto Benéfico en el Teatro Real de Madrid con entrega del Premio Fundación Cofares, destacando la actuación de Eldbjørg Hemsing.

### 6.3. Subcontratación y proveedores

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

La cadena de suministro de Grupo Cofares se divide en dos categorías: proveedores de productos y proveedores de servicios. Los laboratorios farmacéuticos, que son los principales suministradores de productos, se encuentran sujetos a la normativa vigente tanto a nivel nacional como europeo.

En su papel de cooperativa de distribución de productos farmacéuticos, la empresa asume el compromiso de colaborar con todos los proveedores de este sector para, en la medida de lo posible, ofrecer a sus clientes, asociados y pacientes cualquier producto que requieran, siempre y cuando tanto el proveedor como el producto satisfagan las exigencias legales. En aras de promover la salud y el uso prudente de los medicamentos, Cofares se asegurará de que el abastecimiento de fármacos sea el correcto, implementando todas las medidas de seguridad necesarias.

Estamos introduciendo, una vez acrediten su solvencia, variables sociales, ambientales y de buen gobierno a nuestros proveedores, dando prioridad a los proveedores que dispongan de sistemas de gestión avanzados certificados por un tercero, tales como sistemas de gestión medioambiental, sistemas de gestión de calidad, sistemas de prevención de riesgos laborales, planes de actuación en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, códigos de conducta propios y acordes con el Código de conducta de Cofares y sellos de privacidad y certificaciones en materia de protección de datos personales.

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

De cara a la selección de los proveedores de servicios o productos no farmacéuticos, nuestra prioridad es identificar la oferta más ventajosa para cada operación, buscando siempre la mejor relación calidad-precio. Afrontamos el desafío de integrar en el proceso de forma sistematizada criterios de carácter social y medioambiental.

Promovemos activamente la transparencia en este proceso, así como, el acceso y la participación de proveedores, con especial foco en aquellos locales. Además, fomentamos un entorno de competencia libre y justa.

Es fundamental destacar que exigimos a todos nuestros nuevos proveedores la declaración expresa de conocimiento del Código de conducta y los principios generales que en él se recogen en una de las cláusulas contractuales.

#### Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las auditorías

A lo largo del año 2023, se llevaron a cabo un total de 115 auditorías documentales, las cuales no requieren presencialidad, y 9 auditorías presenciales, todas con un resultado apto. Esto representa un aumento frente al año 2022, durante el cual se efectuaron 102 auditorías documentales y 8 presenciales, en ese año 7 resultaron aptas y 1 no apta.

### 6.4. Consumidores

#### Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Cuando Cofares actúa como comercializador del producto final, es crucial adoptar medidas adicionales para proteger la salud y seguridad de los consumidores, clientes y usuarios. Esto se logra mediante una rigurosa supervisión de la cadena de suministro, los productos y la publicidad.

#### Evaluación de productos

Es esencial que los productos se adhieran a las normativas vigentes, y nos comprometemos a verificarlo. Esto implica el análisis de la documentación asociada al producto, esto puede ser en el caso de los productos sanitarios, los Certificados CE y las Declaraciones de Conformidad, además de asegurar que el etiquetado cumpla con la legislación aplicable y proporcione toda la información necesaria para el consumidor.

Nos aseguramos de que la información del producto no sea engañosa o esté prohibida y cumplimos con las obligaciones legales para la introducción de productos en el mercado: Notificación a las consejerías de sanidad de las CCAA (Comunidades Autónomas) para complementos alimenticios, Notificación al Portal para Productos Cosméticos (CPNP), etc.

## Publicidad

Analizamos la publicidad que llega al profesional sanitario y al público general para asegurar que se ajusta a las leyes de publicidad aplicables a cada producto, evitando afirmaciones falsas, engañosas o prohibidas. En este sentido, la Política de Publicidad Responsable refuerza nuestro compromiso establecido en el Código de conducta de evitar la difusión de publicidad engañosa sobre nuestros productos y servicio, así como de no realizar publicidad denigratoria de la competencia o de terceros.

### 6.5. Sistemas de reclamación y quejas recibidas

En Grupo Cofares hemos establecido un sistema de gestión de reclamaciones para analizar y documentar las causas y soluciones para cada una de las reclamaciones, provenientes fundamentalmente de las farmacias.

Las reclamaciones de cliente tienen diferentes canales de entrada, tales como los gestores de cuenta de las farmacias, el contact center del Centro de Atención Telefónica (CORE), el Departamento de Calidad del Grupo o a través de la página web.

La siguiente tabla resume los datos relevantes de las reclamaciones registradas en los años 2022 y 2023:

	2023	2022
Incidencias registradas	158.173	163.640
Líneas servidas	238.277.000	234.103.000
Ratio (incidencias/1000 líneas)	0,7	0,7

Estos datos reflejan un progreso significativo en la gestión de la calidad y la eficiencia de nuestros servicios, a pesar del aumento en el número de líneas servidas en 2023.

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

## 7. Información Fiscal

### 7.1. Beneficios e impuestos sobre beneficios

Las informaciones fiscales derivadas de las Cuentas Anuales consolidadas se reflejan en el siguiente cuadro resumen:

**Tabla 42. Información fiscal 2023 y 2022**

	2023	2022
Resultado antes de impuestos	12.144.648	15.504.048
Impuestos sobre beneficios	(2.495.385)	(3.587.876)

### 7.2. Subvenciones

**Tabla 43. Subvenciones otorgadas por terceros 2023 y 2022**

Subvenciones otorgadas por terceros	2023	2022
En Patrimonio Neto:	950.908	1.042.846
Imputadas en patrimonio neto del balance	950.908	1.042.846
En la Cuenta de Pérdidas y Ganancias:	661.414	481.277
Subvenciones de explotación	538.830	358.693
Imputados en cuenta pérdidas y ganancias	122.584	122.584

Los importes provenientes de subvenciones de explotación que se han reflejado en los resultados alcanzan los 538.830 € (frente a los 358.693 € registrados en 2022), y se relacionan con ayudas para la formación del personal y para el transporte interinsular de las Islas Canarias.

En cuanto a las subvenciones de capital recibidas por la entidad, que se integran dentro del Patrimonio Neto y afectan a la cuenta de resultados mediante su asignación a la cuenta de pérdidas y ganancias, se detalla a continuación:

**Tabla 44. Subvenciones de capital otorgadas por terceros 2023 y 2022**

Año	2023	2022
Organismo	Ministerio de Economía y Hacienda	Ministerio de Economía y Hacienda
Ámbito	Estatal	Estatal
Saldo inicial	1.042.846	1.134.782
Aumentos	30.646	30.648
Traspaso a resultados	(122.584)	(122.584)
Saldo final	950.908	1.042.846

## Índice de contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad e Indicadores Global Reporting Initiative

### Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:  Entorno empresarial  Organización y estructura  Mercados en los que opera  Objetivos y estrategias  Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales  GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad  GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales  GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición  GRI 2-23 Compromisos y políticas	1. Modelo de Negocio  Anexo I. Empresas vinculadas al Grupo Cofares  Análisis de materialidad  1.1. Empresas que forman el Grupo Cofares  1.2. Estrategia y cuota de mercado  1.3. Gobierno corporativo de Grupo Cofares	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas  GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	A lo largo de toda la memoria	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.2. Riesgos identificados en materia ambiental  3.2. Riesgos identificados en materia social  4.2. Riesgos identificados en materia de DDHH	

### Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.2. Riesgos identificados en materia ambiental  2.3. Gestión y desempeño ambiental	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Aplicación del principio de precaución			

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.4. Huella Ambiental de Grupo Cofares	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	2.6. Economía circular y gestión de residuos	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.8. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	2.5. Uso sostenible de los recursos / Consumo de agua 2.5. Uso sostenible de los recursos / Consumo de energía eléctrica	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	2.4. Huella Ambiental de Grupo Cofares	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.7. Protección de la biodiversidad	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			



**Cuestiones sociales y relativas al personal**

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	3.3. Estructura de nuestra plantilla	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	3.3. Estructura de nuestra plantilla	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	3.3. Estructura de nuestra plantilla	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.3. Estructura de nuestra plantilla	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres) / Sal. Medio Hombres	3.4. Política Retributiva	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.		
	Remuneración media de los consejeros por sexo			
	Remuneración media de los directivos por sexo			
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.6. Implementación de medidas de desconexión laboral	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	3.12. Empleados con discapacidad y accesibilidad		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.5. Conciliación y organización del trabajo 3.7. Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	3.8. Absentismo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.5. Conciliación y organización del trabajo	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo  Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas		

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
		(excluyendo los accidentes In itinere)  Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	3.9. Salud y seguridad laboral	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.10. Relaciones sociales	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	3.11. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.12. Empleados con discapacidad y accesibilidad	

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3.13. Igualdad y diversidad	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

### Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.Respeto a los Derechos Humanos 4.1. Política de la compañía	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.2. Riesgos identificados en materia de Derechos Humanos	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos	

**Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	5.1. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	5.1. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	

**Información sobre la sociedad**

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2. Impacto sobre la sociedad y relación con las comunidades locales
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	

		Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.3. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.4. Consumidores 6.5. Sistemas de reclamación y quejas recibidas	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	7. Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		

## Anexo I. Empresas vinculadas a Grupo Cofares

Nombre de la compañía	Domicilio social	NIF	Descripción de la actividad	Principal producto	Participación ejercicio consolidado 2023	Participación ejercicio consolidado 2022
Cooperativa Farmacéutica Española, Sociedad Cooperativa (COFARES)	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESF28140119	Su actividad principal es la distribución para uso de sus socios, de especialidades farmacéuticas, de productos químicos y de parafarmacia.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	2.709.633	3.003.201
Compañía Farmacéutica Española, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA28056398	La actividad principal a la que se dedica la empresa es la venta al por mayor de especialidades farmacéuticas y la prestación de servicios administrativos.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	-130.670	22.268
Cofares Noroeste y del Cantábrico, SA	Parque Empresarial Piadela. calle C-6. Parcela I-10b. 15301 Betanzos (La Coruña) A Coruña	ESA15052012	Su actividad está enmarcada en el sector económico de distribución mayorista de productos farmacéuticos, prestando servicios de puesta y distribución a su cooperativa matriz. Su ámbito geográfico de actuación es el noroeste de la península (Comunidades Autónomas de Cantabria, Asturias, Zamora y Galicia)	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	149.913	123.178
Unión de Centros Farmacéuticos, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA48002174	Su actividad está enmarcada en el sector económico de distribución mayorista de productos farmacéuticos, prestando servicios de puesta y distribución a su cooperativa matriz. Su ámbito geográfico de actuación es el de la Comunidad Autónoma del País Vasco.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	52.703	59.749
Cofares Castilla la Mancha, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA78516390	Su actividad está enmarcada en el sector económico de distribución mayorista de productos farmacéuticos, prestando servicios de puesta y distribución a su cooperativa matriz. Su ámbito geográfico de actuación es el de la Comunidad Autónoma de Murcia y de Castilla la Mancha.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	213.741	259.209

Nombre de la compañía	Domicilio social	NIF	Descripción de la actividad	Principal producto	Participación ejercicio consolidado 2023	Participación ejercicio consolidado 2022
Distribuidora Farmacéutica de Castilla, Navarra y Rioja, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA49000045	<p>Su actividad está enmarcada en el sector económico de distribución mayorista de productos farmacéuticos, prestando servicios de puesta y distribución a su cooperativa matriz. Además, presta servicios logísticos de distribución de productos farmacéuticos a Cofares y a otras sociedades de su grupo.</p> <p>Su ámbito geográfico de actuación es el de las Comunidades Autónomas de País Vasco, Navarra, Castilla León y La Rioja.</p>	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	291.100	222.837
Cofares Suroeste, SA	Polígono Industrial El Nevero. Badajoz	ESA06007611	<p>Su actividad está enmarcada en el sector económico de distribución mayorista de productos farmacéuticos, prestando servicios de puesta y distribución a su cooperativa matriz. Además, presta servicios logísticos de distribución de productos farmacéuticos a Cofares y a otras sociedades de su grupo.</p> <p>Su ámbito geográfico se extiende a las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.</p>	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	393.042	427.831
Alternativa Comercial Farmacéutica, SA	Ctra Aldaya N-III Km', 1. Valencia	ESA46336152	<p>Su actividad está enmarcada en el sector económico de distribución mayorista de productos farmacéuticos, prestando servicios de puesta y distribución a su cooperativa matriz.</p> <p>Su ámbito geográfico se extiende a la Comunidad Autónoma de Valencia.</p>	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	122.534	386.455
Cofares Cataluña y Aragón, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA80904576	<p>Su actividad está enmarcada en el sector económico de distribución mayorista de productos farmacéuticos, prestando servicios de puesta y distribución a su cooperativa matriz.</p> <p>Su ámbito geográfico es el de las Comunidades Autónomas de Aragón y Cataluña.</p>	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	68.404	9.856

Nombre de la compañía	Domicilio social	NIF	Descripción de la actividad	Principal producto	Participación ejercicio consolidado 2023	Participación ejercicio consolidado 2022
Cofares Canarias, SA	Pol. Ind. San Isidro. Santa Cruz de Tenerife	ESA38001244	La actividad principal a la que se dedica la empresa es: Venta de especialidades farmacéuticas, para farmacia, así como la prestación de servicios logísticos de distribución de productos farmacéuticos.  Su ámbito geográfico es el de la Comunidad Autónoma de Canarias.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	72.464	52.739
Cofares Comercializadora Farmacéutica, SLU	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESB87827960	Creación y participación en otras sociedades, mediante la constitución de estas, la suscripción y la compra de sus acciones y participaciones sociales; así como la adquisición, tenencia, administración y gestión de títulos y acciones o cualquier otra forma de representación.	Distribución de productos farmacéuticos y para farmacia.	-16.853	-26.896
Cofares Estudios y proyectos, S.A.	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA08512691	La actividad principal a la que se dedica la empresa es: asesoramiento técnico, realización y ejecución de proyectos de investigación, así como la consultoría de negocio y tecnología.	Asesoramiento técnico e investigación.	9.065	1.563
Europea de Servicios y Distribución, SA	C/ Mare Nostrum. 34. 03007 Alicante	ESA03075736	Su actividad principal se centra en la distribución de productos de especialidades farmacéuticas, dietética y alimentación dentro del sector farmacéutico.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	1.240.329	1.179.049
Compañía Farmacéutica Madrileña, SA	C/ Batalla de Brunete, Nº 15, Fuenlabrada, Madrid	ESA28377828	Su actividad principal se centra en la distribución de productos y especialidades farmacéuticas, alimentación, productos de dietética, parafarmacia y cosmetología dentro del sector farmacéutico.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	379.079	362.685
Euroserv Farma, S.L.U.	C/ Mare Nostrum. 34. 03007 Alicante	ESB03934510	La actividad principal de la empresa es el transporte de mercancías por carretera para empresas del grupo.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	105.330	140.581
Farline Comercializadora de Productos Farmacéuticos, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA84559145	Comercialización de productos de parafarmacia y especialidades publicitarias.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	407.739	764.873



Nombre de la compañía	Domicilio social	NIF	Descripción de la actividad	Principal producto	Participación ejercicio consolidado 2023	Participación ejercicio consolidado 2022
Centro de informática Farmacéutica, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA28246759	La actividad principal a la que se dedica la empresa es la prestación de servicios informáticos destinados a entidades de distribución farmacéutica y otras entidades.	Servicios informáticos.	762.074	1.283.554
Promoción Farmacéutica Corporativa, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA28269686	La actividad principal a la que se dedica la empresa es la prestación de servicios logísticos a la Cooperativa matriz del Grupo, realizando la puesta y tramitación de pedidos a los socios.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	65.293	80.285
Cofares Corporación, S.A.	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA80319650	La empresa se dedica al arrendamiento de bienes inmuebles a sociedades de Grupo Cofares y a la administración y gestión de las sociedades del grupo.	Arrendamientos	547.629	887.776
Organización Farmacéutica, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA46377412	Desarrolla actividades como plataforma logística para la distribución de especialidades farmacéuticas y productos de parafarmacia desde los fabricantes (laboratorios) a los almacenes de distribución mayorista.	Servicios logísticos.	103.740	107.393
Cofares Servicios a la Farmacia, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA06025399	La actividad principal es la venta al por menor de artículos de consumo y material de oficina, así como la organización de viajes, seminarios, congresos, etc. Dirigidos a titulares de Oficinas de Farmacia. Ha ampliado su actividad a la instalación de mobiliario de oficina y servicios comerciales a las farmacias.	Servicios a farmacias.	154.138	60.977
Cofares Diversificación, S.L.	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESB83056598	La actividad que realiza es la compra, venta, diseño, fabricación, producción e instalación de todo tipo de elementos decorativos o publicitarios, así como la prestación de servicios de consultoría, asesoría, gestión de laboratorios y empresas farmacéuticas.	Servicios a farmacias.	-18.514	-48.511
Cofaresa Servicios Financieros Complementarios, S.A.U	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA85876266	Su actividad principal es la negociación o formalización de operaciones típicas de la actividad de una entidad de crédito, en nombre y por cuenta de ésta.	Servicios financieros.	19.814	8.058

Nombre de la compañía	Domicilio social	NIF	Descripción de la actividad	Principal producto	Participación ejercicio consolidado 2023	Participación ejercicio consolidado 2022
Omfe SA	Carretera de Irún Km. 11.800. Madrid	ESA79144317	La actividad principal a la que se dedica la empresa es la venta y exportación de productos y material sanitario, hospitalario y quirúrgico	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	285.007	522.651
Cofares Responde, SA	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESA83729319	La actividad principal a la que se dedica la empresa es la atención telefónica y servicios de telemarketing.	Servicios de telemarketing.	14.169	202.374
Farmavenix, SAU	Av. Cristóbal Colon. 2.3 v 4. Marchamalo (GU)	ESA19221589	La empresa se dedica a la logística integral de laboratorios farmacéuticos.	Servicios logísticos.	361.481	396.515
Ofsa Devoluciones, SAU	Av. Cristóbal Colon. 2.3 v 4. Marchamalo (GU)	ESA19231935	La actividad principal de la empresa es el tratamiento y clasificación de productos para su devolución.	Manipulación de mercancías.	42.129	39.654
Tecnologías de Información Farmacéutica, S.L.U.	C/ Artaza 7. (48940) Leioa (Vizcaya)	ESB95530937	La empresa se dedica a la realización de cualquier actividad directa o indirectamente relacionada con la informática en el ámbito farmacéutico.	Servicios informáticos.	123.043	219.780
Cofares Tecnologías Digitales, SL	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESB87211975	La actividad principal a la que se dedica la empresa es: Desarrollo de páginas web, comercio electrónico y comercialización	Servicios informáticos.	62.979	129.648
Cofares Producto, S.L.U.	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESB88559463	Su actividad es la creación y participación en otras sociedades, mediante la constitución de estas, la suscripción y la compra de sus acciones o participaciones sociales; así como la adquisición, tenencia, administración y gestión de títulos y acciones o cualquier otra forma de representación de participaciones en el capital de la entidad.	Participación en otras sociedades.	-11.912	-41.780

Nombre de la compañía	Domicilio social	NIF	Descripción de la actividad	Principal producto	Participación ejercicio consolidado 2023	Participación ejercicio consolidado 2022
Cofares Servicios Relacionados	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESB88559257	Su actividad es la creación y participación en otras sociedades, mediante la constitución de estas, la suscripción y la compra de sus acciones o participaciones sociales; así como la adquisición, tenencia, administración y gestión de títulos y acciones o cualquier otra forma de representación de participaciones en el capital de la entidad.	Participación en otras sociedades.	-4.438	-15.509
CogifarTech SL	C/ Santa Engracia 31. 28010 Madrid	ESB40626111	Servicios y tecnologías de la comunicación, telemáticos en particular, y en general de cualquier información.	Servicios informáticos.	-47.126	49.927
Cofarta Comercializadora Farmacéutica, S.L.	C/ Plaza Herrerías, 0, 45600 Talavera de la Reina (Toledo)	ESB45908464	La empresa se dedica a la obtención, almacenamiento y comercialización al por mayor de medicamentos destinados al consumo humano.	Distribución de productos farmacéuticos y parafarmacia.	749.390	691.443
<b>TOTAL</b>					<b>9.276.450</b>	<b>11.563.413</b>