
POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

29 de marzo de 2023

1. Introducción y finalidad

El Consejo Rector de “Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española” (“**Cofares**”), previa propuesta de su Comité de Cumplimiento Normativo (el “**Comité**”), ha aprobado la presente *Política de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades* (la “**Política**”), con objeto de desarrollar relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales del grupo de entidades y sociedades que conforman el grupo mercantil Cofares (el “**Grupo Cofares**”).

Igualmente, esta Política persigue recoger y visibilizar el compromiso del Grupo Cofares con la diversidad e inclusión, evitando cualquier discriminación entre sus profesionales, con el propósito de atraer y retener el mejor talento, fomentar la innovación y crear un negocio sostenible.

De esta manera, el Grupo Cofares responde a principios éticos y sociales esenciales en la actualidad y, en particular, contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas y, en especial, del quinto objetivo, relativo a la igualdad de género.

Esta Política forma parte del Programa de Cumplimiento del Grupo Cofares y complementa y desarrolla la *Política general de recursos humanos*.

Por otra parte, a los efectos de esta Política, cuando se hace referencia a “Cofares”, se está haciendo alusión a dicha sociedad individualmente considerada, mientras que cuando las menciones son al “Grupo Cofares”, incluyen a Cofares y a las entidades y sociedades en las que esta participa mayoritariamente. El Grupo Cofares no tiene personalidad jurídica autónoma, distinta de la de cada una de las referidas compañías ni, por lo tanto, órganos de administración específicos ni cargos propios.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política resulta aplicable a todas las entidades y sociedades que integran el Grupo Cofares, incluyendo la Fundación Cofares.

En particular, tendrán obligación de seguir esta Política: (i) los socios del Grupo Cofares; (ii) todos sus administradores, incluyendo las personas físicas que designen los administradores personas jurídicas para representarlos en el ejercicio de su cargo; (iii)

cualesquiera miembros de otros órganos sociales y comités del Grupo Cofares; (iv) los patronos, directivos y empleados de la Fundación Cofares; y (v) todos los directivos y empleados del Grupo Cofares, así como a aquellas otras personas cuya actividad se someta expresamente a lo dispuesto en la Política.

Las personas indicadas en el párrafo inmediatamente anterior que actúen como representantes del Grupo Cofares en sociedades o entidades que no pertenezcan a él promoverán, en la medida en que sus competencias y responsabilidades así lo permitan, la implementación de normas similares a esta Política.

3. Principios de actuación en relación con la igualdad de oportunidades y la conciliación

Para la consecución de los objetivos previstos en el apartado 1 anterior en relación con la igualdad de oportunidades y la conciliación, el Grupo Cofares se compromete a promover y a adoptar los siguientes principios:

- (a) Crear y mantener un empleo de calidad que permita a los trabajadores mejorar continuamente sus aptitudes y habilidades profesionales;
- (b) promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades, garantizando un trato equitativo entre los profesionales del Grupo Cofares en los siguientes ámbitos:
 - i. selección: contratar a los mejores profesionales sobre la base de sus méritos y capacidades contrastadas;
 - ii. contratación: garantizar la inexistencia de diferencias salariales por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social;
 - iii. reconocimiento de la convivencia de diversas generaciones y capacidades como una fuente de enriquecimiento continuo;
 - iv. formación: establecer programas de formación para todos los profesionales del Grupo Cofares con objeto de desarrollar y mejorar sus competencias y habilidades profesionales;
 - v. concesión a los profesionales de la autonomía necesaria para el ejercicio de sus funciones y promoción de una comunicación transparente; y
 - vi. promoción, desarrollo profesional y compensación: llevar a cabo evaluaciones del desempeño basadas en criterios objetivos tales como el cumplimiento de objetivos o la obtención de resultados;

- (c) impulsar la igualdad de género dentro del Grupo Cofares en relación con el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, para lo que el Grupo Cofares se compromete a:
 - i. procurar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y en los niveles de toma de decisiones, de forma que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades;
 - ii. organizar las condiciones de trabajo, eliminando cualquier discriminación que pudiera surgir;
 - iii. promover instrumentos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todas las áreas y departamentos del Grupo Cofares en los que su presencia sea escasa o nula;
 - iv. reforzar el compromiso del Grupo Cofares con la igualdad de género;
 - v. cumplir con el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo de todos los profesionales del Grupo Cofares, eliminando los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera por razón de género; y
 - vi. valorar la conveniencia de aplicar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que su presencia sea escasa o nula y, en particular, a posiciones de responsabilidad;
- (d) implantar medidas que: (i) promuevan el respeto a la vida personal y familiar de los trabajadores; (ii) faciliten el equilibrio entre esta y sus responsabilidades profesionales; (iii) fomenten el respeto del tiempo de descanso; y (iv) eviten, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales fuera de su jornada laboral; y
- (e) promover la selección de proveedores que tengan implantadas medidas de igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral para sus trabajadores conforme a la legislación en dicha materia aplicable.

4. Principios de actuación en relación con la diversidad y la inclusión

Con objeto de cumplir los objetivos señalados en el apartado 1 en materia de diversidad e inclusión, el Grupo Cofares se compromete a promover y a adoptar los siguientes principios:

- (a) reforzar el compromiso del Grupo Cofares con la diversidad e igualdad;
- (b) visibilizar la existencia del Comité de Diversidad y asegurar que cuenta con suficientes recursos para el cumplimiento de sus funciones en este ámbito;
- (c) respetar la diversidad, evitando cualquier discriminación por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o

- social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social entre sus profesionales;
- (d) garantizar la no discriminación entre sus profesionales por cualesquiera condiciones o circunstancias que sean dignas de tutela;
 - (e) eliminar los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera de los profesionales del Grupo Cofares por razón de diversidad;
 - (f) fomentar la inclusión de los profesionales en el Grupo Cofares, de manera que se sientan parte del proyecto empresarial, asuman como propios los valores, principios y objetivos de Cofares, y que su contribución se perciba como un componente esencial de su desarrollo profesional y personal;
 - (g) asegurar que, de conformidad con la letra (b) del apartado 3 de esta Política, los procesos de selección y contratación de nuevos profesionales se asienten sobre criterios neutros y objetivos de mérito y capacidad y fomenten la inclusión de los colectivos con menor facilidad de acceso al mercado laboral;
 - (h) tener presente que ciertas limitaciones en capacidades físicas o intelectuales que pueden ser un obstáculo para el desarrollo de algunas actividades representan, por el contrario, un valor añadido significativo en otros desempeños.

En este sentido, el Grupo Cofares fomentará (i) la contratación de perfiles pertenecientes a grupos vulnerables, promoviendo la igualdad de oportunidades y el empleo de calidad para estos colectivos; (ii) la implementación de planes de integración, ayudas técnicas y apoyos adicionales, dirigidos a los empleados con diversidad funcional, con el propósito de reducir y eliminar barreras a su participación en un entorno laboral en igualdad de condiciones; y (iii) la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de los empleados que presenten limitaciones físicas, a fin de garantizar la calidad y el desempeño efectivo de su actividad profesional;

- (i) reducir la brecha salarial de género hasta lograr su eliminación, sobre la base de una política retributiva de igualdad y transparencia que atienda a criterios de mérito y capacidad profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra (c) del apartado 3;
- (j) valorar como una fuente de enriquecimiento a preservar e incentivar la contribución que realizan a favor del Grupo Cofares las personas con distinto origen, raza o etnia;
- (k) garantizar que las decisiones relacionadas con la promoción y desarrollo profesional se fundamenten en criterios equitativos, promoviendo la debida inclusión de todos los colectivos de profesionales;
- (l) prever acciones específicas de aceptación de la diversidad y de rechazo a la discriminación en la formación de todo profesional del Grupo Cofares, con

- independencia del colectivo al que pertenezca y, en particular, a los principales grupos de interés que impulsan el cambio cultural;
- (m) incorporar, en los programas de responsabilidad y dirección, comportamientos que favorezcan una mejor toma de decisiones y una cultura basada en la diversidad;
 - (n) fomentar la sensibilización de los profesionales que integran el Grupo Cofares, especialmente de los que ocupan cargos directivos, para que valoren e impulsen la diversidad y den respuesta a cualquier conducta de la que tengan conocimiento que vulnere esta Política;
 - (o) promover el uso de lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio, así como mantener un ambiente libre de acoso laboral;
 - (p) velar por el correcto funcionamiento y la eficacia del canal de diversidad e igualdad, con la finalidad de que los trabajadores del Grupo Cofares puedan denunciar, de manera anónima, situaciones discriminatorias;
 - (q) promover la movilidad interna y la interacción en Cofares para crear redes de contactos y equipos que aprovechen la multiculturalidad; y
 - (r) garantizar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa vigente, incluyendo el derecho de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales y la actuación de estas en la defensa de sus legítimos intereses.

5. Revisión y aprobación de la Política

El Comité, con la colaboración de la Dirección de Transformación, Organización y Personas de Cofares, el Comité de Diversidad y el Responsable de Diversidad, Inclusión e Igualdad, revisará la Política de forma periódica y propondrá al Consejo Rector cuantas modificaciones y actualizaciones consideren necesarias para su buen funcionamiento.

6. Difusión de la Política

Esta Política estará disponible y permanentemente actualizada en la página web de Cofares y en la de las demás entidades y sociedades del Grupo Cofares que cuenten con su propia página web.

Esta Política de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades fue aprobada por el Consejo Rector de Cofares el 3 de junio de 2019 y modificada por última vez por el mismo órgano el 29 de marzo de 2023.

* * *