

---

<b>GRUPO COFARES</b>	 <b>GRUPO COFARES</b>
<b>POLÍTICA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>OPERATIVA IMPLANTACIÓN SGIC</b>	3 de junio de 2019

---

# POLÍTICA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

---

3 de junio de 2019

## 1. Introducción y finalidad

El Consejo Rector de Cofares Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española (“**Cofares**”), previa propuesta de su Comité de Cumplimiento Normativo (el “**Comité**”), consciente de que su equipo humano es un activo esencial para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, ha aprobado la presente Política general de recursos (la “**Política**”).

En particular, esta Política, que forma parte del Programa de Cumplimiento del Grupo Cofares, tiene por objeto diseñar un modelo de gestión de los recursos humanos que permita: (i) captar y retener el mejor talento en el grupo de sociedades, a efectos mercantiles, cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es Cofares (el “**Grupo Cofares**”); (ii) fomentar el desarrollo profesional del equipo humano del Grupo Cofares; y (iii) garantizarles un puesto de trabajo digno, seguro y que cumpla la legislación aplicable. Igualmente, esta Política promueve la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la alineación de los intereses de los trabajadores del Grupo Cofares con sus objetivos estratégicos.

La presente Política contribuye al cumplimiento del octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, relativo a la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, al empleo pleno y productivo y al trabajo decente para todos.

Esta Política se complementa y desarrolla con la Política de igualdad de oportunidades y conciliación y la Política de seguridad y salud laboral.

## 2. Ámbito de aplicación

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

Sin perjuicio de lo anterior, en las sociedades o entidades que no estén íntegramente participadas por el Grupo Cofares, las personas que actúen como representantes del Grupo Cofares promoverán, en la medida en que sus competencias y responsabilidades así lo permitan, la aplicación de principios y directrices similares a los contenidos en esta Política.

## 3. Principios generales de actuación

Para la consecución de los objetivos enunciados anteriormente, la gestión de los recursos humanos del Grupo Cofares se rige por los siguientes principios generales de actuación:

- 
- (a) El establecimiento de un marco de relaciones laborales adecuado, que cuente con mecanismos para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
  - (b) El diseño de una oferta de valor, que favorezca la selección, contratación, promoción y retención del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo que impulse el desarrollo profesional de los trabajadores del Grupo Cofares, basado en la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional.
  - (c) La consolidación de empleos estables y de calidad.
  - (d) La valoración de la aportación de todos los profesionales al crecimiento y a la creación de valor del Grupo Cofares.
  - (e) La implantación de medidas que garanticen el cumplimiento de las normas internas sobre contratación de familiares y que en la promoción interna no se favorezca ni se discrimine a empleados con dicha vinculación.
  - (f) El establecimiento de procesos de selección, contratación y promoción que velen por que todos los profesionales del Grupo Cofares sean personas honorables e idóneas, en línea con lo dispuesto en el Código de Conducta, valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible.
  - (g) Procurar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y en los niveles de toma de decisiones, así como promover instrumentos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en las áreas y departamentos del Grupo Cofares en los que su presencia sea escasa o nula.

#### **4. Mecanismos para la consecución de los objetivos anteriores**

Para la consecución de los objetivos anteriores y el cumplimiento de los compromisos enunciados, el Grupo Cofares cuenta con los siguientes instrumentos:

- (a) Esta Política general de recursos humanos, la Política de igualdad de oportunidades y conciliación y la Política de seguridad y salud laboral.
- (b) La Dirección de Transformación, Organización y Personas de Cofares, que tiene el cometido de homogenizar las directrices para la gestión y promoción del talento en el Grupo Cofares, y los responsables de recursos humanos de las distintas sociedades del Grupo Cofares, que se ocupan de implantar las políticas y estrategias de recursos humanos en sus respectivos ámbitos de actuación.
- (c) Los convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos que regulen los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos.
- (d) Los canales de diálogo y comunicación con los empleados, tales como los comités con los trabajadores, las encuestas de satisfacción, las reuniones específicas que se celebren, el canal de denuncias regulado en el Código de Conducta y la página web corporativa de Cofares y la intranet.

- (e) Los programas de formación que se implanten en el Grupo Cofares para el desarrollo profesional y la promoción interna de sus trabajadores.
- (f) Los programas y procesos de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

## 5. Principios de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales

La selección y contratación de los profesionales del Grupo Cofares deberá regirse por los siguientes principios básicos:

- (a) Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos.
- (b) Presentar a los candidatos una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.
- (c) Implementar medidas que fomenten el respeto del tiempo de descanso y evitar, en la medida de lo posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.
- (d) Procurar que las contrataciones de los profesionales del Grupo Cofares se realice mediante contratos estables, salvo que, de acuerdo con la naturaleza del puesto de trabajo o las funciones a desempeñar, sea aconsejable otro tipo de contrato.
- (e) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.
- (f) Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que en la selección de Personas Vinculadas (según como este término se define en el Código de Conducta) a algún profesional del Grupo Cofares intervenga dicho profesional.
- (g) Favorecer la contratación de empleados de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.

## 6. Principios de actuación en relación con la gestión y promoción del capital humano

La gestión y promoción del talento de los profesionales del Grupo Cofares resulta fundamental para la consecución de sus objetivos empresariales. En este sentido, la formación de los trabajadores del Grupo Cofares se rige por los siguientes principios básicos:

- (a) El establecimiento, por escrito, de un programa de formación en el que se incluyan todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación los trabajadores.
- (b) La puesta en marcha de planes de formación que favorezcan el mejor desempeño del puesto de trabajo y la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos y organizativos y a las exigencias del Grupo Cofares.
- (c) Que la formación abra las oportunidades de promoción dentro del Grupo Cofares.
- (d) Que los programas de formación fomenten una cultura de comportamiento ético y la difusión del Código de Conducta y del Programa de Cumplimiento.
- (e) Potenciar la puesta en común del conocimiento existente en el Grupo Cofares y promocionar formas y entornos de trabajo que favorezcan el intercambio de ideas y del conocimiento.

## 7. Principios de actuación en relación con el sistema retributivo

El sistema retributivo del Grupo Cofares deberá:

- (a) Favorecer la contratación y retención de los mejores profesionales.
- (b) Guardar coherencia con el posicionamiento estratégico del Grupo Cofares.
- (c) Recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales.
- (d) Adaptarse a las diferentes realidades locales en las que las distintas entidades y sociedades que integran Grupo Cofares están presentes.

## 8. Principios de actuación en relación con la evaluaciones del desempeño y promoción

Los principales de actuación básicos en relación con las evaluaciones del desempeño del Grupo Cofares son:

- (a) Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño de los empleados del Grupo Cofares.
- (b) Comunicar su resultado al evaluado con objeto de facilitar su desarrollo profesional
- (c) Evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen profesionales que sean Personas Vinculadas (según como este término se define en el Código de Conducta) a los empleados afectados.

## 9. Igualdad de oportunidades y conciliación

A continuación, se enuncian los principios fundamentales de actuación básicos del Grupo Cofares en este ámbito, los cuales se desarrollan en la Política de igualdad de oportunidades y conciliación:

- (a) Respetar la diversidad y promover la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- (b) Practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión profesional de los trabajadores, evitando que los empleados ocupen puestos que dependan directamente (ya sea jerárquica o funcionalmente) de profesionales que sean una de sus Personas Vinculadas (según como este término se define en el Código de Conducta).
- (c) Promover la igualdad de género, especialmente en relación con el acceso al empleo, la formación, la promoción interna y las condiciones de trabajo.
- (d) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales.<sup>3</sup>

## 10. Seguridad y salud en el trabajo

La *Política de seguridad y salud laboral* recoge las pautas de actuación que deben seguir las entidades y sociedades del Grupo Cofares para conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable. Dichas normas se basan en los siguientes principios fundamentales:

- (a) Integrar criterios de seguridad y salud laboral en todos los procedimientos y operaciones del Grupo Cofares, así como en los métodos de trabajo y en la toma de decisiones, de tal forma que tanto el personal directivo, como el resto de trabajadores, técnicos y mandos

---

asuman sus responsabilidades en la materia.

- (b) Identificar, evaluar y controlar de manera eficaz los riesgos asociados al trabajo.
- (c) Asegurar la adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- (d) Verificar, a través de la Dirección de Transformación, Organización y Personas de Cofares, que todas las entidades y sociedades que integran el Grupo Cofares cumplen la *Política de seguridad y salud* laboral, las normas sobre prevención de riesgos laborales y la legislación aplicable en este ámbito.

### **11. Revisión de la Política**

El Comité revisará la Política de forma periódica y propondrá al Consejo Rector cuantas modificaciones y actualizaciones considere necesarias para su buen funcionamiento.

### **12. Difusión de la Política**

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

Esta Política general de recursos humanos fue aprobada por el Consejo Rector de Cofares el 3 de junio de 2019.

\* \* \*