

Política de gestión de personas



Control de Cambios y Versiones

Versión	Fecha de aprobación	Aprobado por	Órgano
1	22/10/2025	San Vicente SCA	Consejo Rector

1. Finalidad
2. Ámbito de aplicación
3. Principios generales de actuación
4. Instrumentos
5. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad, diversidad e inclusión
6. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales
7. Principios básicos de actuación en relación con la gestión y la promoción del talento y la formación
8. Principios básicos de actuación en relación con las evaluaciones del desempeño y desarrollo
9. Principios básicos de actuación en relación con el sistema retributivo
10. Principios básicos de actuación en relación con la conciliación de la vida personal y laboral
11. Principios básicos de actuación en relación con el respeto a la vida privada y a la desconexión digital
12. Sistema global de seguridad y salud en el trabajo
13. Principios básicos de actuación en relación con el bienestar
14. Ética en el trabajo
15. Principios básicos de actuación en relación con el voluntariado corporativo

El Consejo Rector de **San Vicente SCA** tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de la Cooperativa.

En ejercicio de estas responsabilidades, y consciente de que el equipo humano es un activo estratégico y elemento clave para alcanzar el propósito y poner en práctica los valores recogidos en el Propósito y Valores de **San Vicente SCA**, el Consejo Rector aprueba esta Política de gestión de personas (la "Política").

1. Finalidad

La finalidad de esta Política es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos y de capital humano que permita atraer, desarrollar y fidelizar el talento, así como fomentar el bienestar físico, mental y emocional del equipo humano mediante su crecimiento personal y profesional, haciéndole partícipe del proyecto de éxito empresarial de la Cooperativa y garantizándole un puesto de trabajo digno y estable en un entorno diverso e inclusivo.

Las personas determinan, de manera fundamental, la diferencia entre las empresas competitivas y las que no lo son, así como entre las que crean valor de forma sostenible y las que van perdiendo paulatinamente su capacidad de generar riqueza. En este sentido, es esencial que las empresas definan, diseñen y difundan un modelo de gestión que promueva el bienestar no sólo físico y mental de sus profesionales, sino un clima laboral adecuado, agradable, satisfactorio y estimulante que genere confianza y motivación, lo que impulsará un desarrollo profesional y personal del equipo humano y redundará en una mayor creatividad y productividad, contribuyendo, por tanto, a la consecución de los objetivos empresariales.

Por ello, en la toma de decisiones es importante considerar el impacto que generan en el entorno de trabajo y en el bienestar físico, mental y emocional de los profesionales.

Así, las iniciativas en materia de bienestar adaptadas a las necesidades empresariales reducen el absentismo, fomentan la satisfacción laboral, el compromiso de los profesionales y la fidelización de talento, estimulan la

generación y el debate de ideas, promueven la innovación y la motivación, e incrementan el sentido de pertenencia a la empresa.

Se considera que son principios clave para el cuidado y el desarrollo del equipo humano el diseño y la implantación de unos marcos de gestión de los recursos, del capital humano y de las relaciones laborales que hagan partícipes a todos los profesionales del éxito de la Cooperativa, que promuevan su desarrollo económico y social, contribuyendo con ello al cumplimiento del octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y que favorezcan la competitividad y la eficiencia empresarial.

En particular, esta Política establece las pautas de actuación en cuanto a:

- (i) la selección de los profesionales;
- (ii) la creación de un empleo estable y de calidad en un entorno diverso e inclusivo;
- (iii) la construcción de relaciones estables con el equipo humano;
- (iv) la seguridad y salud en el trabajo;
- (v) la conciliación de la vida personal y laboral;
- (vi) la gestión y promoción del talento y la formación; y
- (vii) el fomento e impulso del bienestar.

La gestión de los recursos, del capital humano y de las relaciones laborales debe venir presidida por el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, a la diversidad e inclusión, a la igualdad de oportunidades y no discriminación, así como por la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos establecidos a nivel de Cooperativa.

Esta Política, cuyo contenido es consistente con lo previsto en la Política de respeto de los derechos humanos y, en particular, con los derechos laborales, se desarrolla a través de las siguientes políticas:

la Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso,

la Política de selección y contratación,

la Política de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

2. **Ámbito de aplicación**

Esta Política es de aplicación en toda la Cooperativa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, los proveedores que forman parte de la cadena de valor de la Cooperativa, al amparo de su propio marco especial de autonomía reforzada, podrán establecer una política equivalente, que deberá ser conforme con los principios recogidos en esta Política y en las demás políticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo y cumplimiento normativo del Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad.

Además, esta Política es también aplicable, en lo que proceda, a las joint ventures, uniones temporales de empresas y otras asociaciones equivalentes, cuando la Cooperativa asuma su gestión.

3. **Principios generales de actuación**

Para la consecución de los objetivos señalados, la Cooperativa asume y promueve los siguientes principios generales de actuación que deben presidir la gestión del capital humano:

a. Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados 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 laboral de valor que favorezca la selección, contratación, promoción y fidelización del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo diverso e inclusivo, que facilite la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional del equipo humano de la Cooperativa. Este crecimiento profesional debe estar basado en criterios objetivos de desempeño, en la igualdad de oportunidades y en el compromiso con el Propósito y Valores de **San Vicente SCA** y con el proyecto empresarial establecido a nivel de Cooperativa.

c. El desarrollo de procesos homogéneos de gestión de los recursos y del capital humano que avancen en la implantación de una cultura del talento en todos los territorios o países en los que pudiera operar la Cooperativa, respetando las características y singularidades locales.

d. La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y la consideración de la diversidad e inclusión en todas sus variables, de conformidad con la Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso. Asimismo, deberán impulsarse medidas para facilitar la integración efectiva de colectivos desfavorecidos y de personas con discapacidad, así como para lograr un buen entorno de trabajo que facilite a los profesionales la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada territorio o país y siguiendo las mejores prácticas internacionales.

e. La consolidación de empleos estables y de calidad.

f. Un sistema de retribuciones que permita la atracción y fidelización de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los establecidos a nivel de la Cooperativa.

g. La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor para el conjunto de la Cooperativa y a su crecimiento.

h. El reconocimiento y valoración de los vínculos familiares y personales entre los profesionales de la Cooperativa, consecuencia necesaria del fuerte arraigo local de estas en las comunidades en las que históricamente han desarrollado sus negocios, y el establecimiento de medidas concretas que aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a profesionales con base en dicha vinculación ni se vulnere el principio de igualdad de oportunidades.

i. La garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción de las personas trabajadoras, velen por que todos sus profesionales sean personas honorables e idóneas, alineadas con lo dispuesto en el Propósito y Valores de **San Vicente SCA** y con los principios y compromisos asumidos en el Código de Ética y Transparencia de **San Vicente SCA**, valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible. Todo ello, sin perjuicio del respeto de la identidad y convicciones individuales, según establece la Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso.

j. Un entorno de trabajo que sea seguro y saludable de la Cooperativa, así como en sus ámbitos de influencia.

k. El fomento e impulso del bienestar en el trabajo, cuidando y ofreciendo un clima laboral adecuado, agradable, satisfactorio y estimulante, que genere confianza y motivación entre los profesionales, así como su compromiso con los valores de la Cooperativa.

4. Instrumentos

Para la consecución de los objetivos señalados, la Cooperativa cuenta con los siguientes instrumentos:

a. Políticas de recursos y capital humano: esta Política, la Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso, la Política de selección y contratación, la Política de riesgos de seguridad y salud.

b. La Dirección de Personas y Servicios (o la dirección que, en cada momento, asuma sus funciones) de la Cooperativa, que tiene como principal objetivo la homogeneización de las directrices para la gestión y promoción del talento dentro del marco de la Cooperativa, atendiendo a las distintas realidades socio laborales de los territorios en los que opera y con el apoyo de las direcciones de recursos y capital humano, que se ocupan de la implantación y seguimiento de las políticas y estrategias de recursos humanos.

Para cumplir con dicho objetivo, la Dirección de Personas y Servicios (o la dirección que, en cada momento, asuma sus funciones) de la Cooperativa podrá crear comités globales especializados en ámbitos como la selección y contratación de profesionales, la formación, los sistemas retributivos o los beneficios sociales, que actuarán de forma coordinada.

c. La Dirección de Diversidad e Inclusión de la Cooperativa (o la dirección que, en cada momento, asuma sus funciones), que es responsable de la implantación, seguimiento y verificación del cumplimiento de la Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso.

d. Convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento establecidos.

e. Canales de diálogo y comunicación con los profesionales de la Cooperativa y, en particular, subcomisiones mixtas o comités con los profesionales, encuestas de clima o satisfacción laboral, encuentros con el presidente ejecutivo y los

miembros de la alta dirección, reuniones específicas, la página web corporativa y las diferentes intranets de la Cooperativa.

f. Programas de movilidad internacional alineados con el Modelo de negocio de la Cooperativa para favorecer el intercambio de experiencias y conocimientos, el desarrollo profesional, así como la promoción del talento y la consolidación de una cultura a nivel de Cooperativa.

g. Programas de formación que fomentan el desarrollo del capital intelectual y la promoción de los profesionales dentro de la Cooperativa.

h. Un programa específico de formación y seguimiento del personal directivo que promueve la promoción interna y asegura la sucesión ordenada en la alta dirección y en los demás puestos clave de la Cooperativa.

i. Programas y procesos de prevención de riesgos laborales y un sistema global de seguridad y salud en el trabajo basado en estándares definidos aplicables de la Cooperativa.

j. Guías y programas mediante los cuales se promueve el bienestar físico, mental y emocional, así como un entorno de trabajo saludable, seguro, agradable, diverso e inclusivo, que fomente el desarrollo personal y profesional del equipo humano de la Cooperativa y atiendan a sus preocupaciones de formación global.

5. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad, diversidad e inclusión

La Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso desarrolla los objetivos y principios a nivel de la Cooperativa en estas materias, que pueden sintetizarse en los siguientes:

a. respeto de la diversidad entre los profesionales de la Cooperativa, promoviendo la no discriminación;

b. desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano, evitando, entre otras cuestiones, que los profesionales con vínculos familiares o personales análogos

ocupen puestos que dependan directamente -jerárquica o funcionalmente- de los profesionales con los que estén vinculados; y

c. promoción de la igualdad de género, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

La Cooperativa vela por que los procesos relacionados con la selección, la contratación, la gestión de las relaciones laborales, la formación y la promoción de los profesionales en los que se emplee la inteligencia artificial y, especialmente, los algoritmos que se utilicen, no adolezcan de sesgos que vulneren dichos objetivos y principios, ni imposibiliten su verificación por limitaciones de transparencia y/o trazabilidad de los resultados conforme a lo previsto en la Política de desarrollo y uso responsable de herramientas de inteligencia artificial.

6. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales

Tal y como se desarrolla en la Política de selección y contratación y en la Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso, los principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación son:

a. desarrollar un marco global para la homogeneización de los procedimientos de atracción del talento, de selección y de contratación de la Cooperativa;

b. velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que en el proceso de selección de familiares de profesionales de la Cooperativa o de personas con otra vinculación personal análoga intervengan los miembros del equipo humano con los que estén vinculados;

c. favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas, graduados y otros acuerdos;

d. presentar a los candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral, que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales;

e. favorecer la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con discapacidad;

f. la propuesta de valor de la Cooperativa debe estar basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión y compuesta por una retribución competitiva, por una amplia oferta de formación y desarrollo profesional, un entorno de trabajo saludable, seguro, diverso e inclusivo, la contribución al proyecto empresarial y por medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral;

g. promover que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos estables; y

h. homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.

7. Principios básicos de actuación en relación con la gestión y la promoción del talento y la formación

La gestión y la promoción del talento son aspectos clave para mejorar la posición de la Cooperativa frente a sus competidores y persiguen la definición de un marco para desarrollar un sistema de gestión de calidad global, que afecta a todos los profesionales de la Cooperativa.

Con carácter general, el Consejo Rector, en el proceso de análisis y deliberación previo a la adopción de sus acuerdos, tiene en especial consideración el impacto que sus decisiones pueden tener en la estrategia de gestión y promoción del talento a nivel de la Cooperativa.

Además, la Cooperativa trabaja continuamente para configurar una oferta de valor dirigida a sus profesionales, que favorezca la selección, contratación, promoción y fidelización del talento.

Uno de los aspectos fundamentales de la gestión global del talento a nivel de la Cooperativa es el fomento de la formación con arreglo a los siguientes principios básicos de actuación:

a. El establecimiento de un marco conceptual en el que se incluyen todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación del equipo humano, adaptándola a un entorno de trabajo diverso e inclusivo, multicultural, permeable a los cambios culturales, expandiendo los principios recogidos en el Propósito y Valores de **San Vicente SCA**, creando valor a nivel de Cooperativa y favoreciendo el desarrollo sostenible de los negocios.

b. La puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos, la adaptación del equipo humano a las exigencias de la Cooperativa y una mayor capacidad de desarrollo profesional. En particular, estos programas y planes de formación han de facilitar procesos de actualización de conocimientos y reconversión continua de habilidades, de forma que tecnologías, innovación y formación compongan un triángulo interactivo cuyo funcionamiento fomente la competitividad sostenible a nivel de la Cooperativa.

c. La concepción de la formación como un elemento clave de cualificación y desarrollo profesional, y como puerta de las oportunidades de promoción dentro del perímetro de la Cooperativa.

d. Los programas de formación han de contener aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos, a la diversidad y a la inclusión, así como fomentar una cultura de comportamiento ético, sin sesgos excluyentes o discriminatorios. Dichos programas han de ser integrales, de forma que los aspectos técnicos, sociales y humanos se consideren en su conjunto para que los profesionales desarrollen en su trabajo no solo las mejores cualificaciones, sino también los principios y valores que a nivel de la Cooperativa se quiere defender ante la sociedad.

e. La difusión y la puesta en común del conocimiento existente en la Cooperativa, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural, de forma que se aumente la eficiencia gracias al uso apropiado del capital intelectual, de conformidad con lo dispuesto en la Política de Diversidad e Inclusión.

8. Principios básicos de actuación en relación con las evaluaciones del desempeño y desarrollo

Las evaluaciones de los profesionales y la comunicación de su resultado a los evaluados son un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios básicos de actuación relativos a este ámbito son:

a. realizar periódicamente evaluaciones del desempeño de los profesionales de la Cooperativa basadas en criterios objetivos;

b. comunicar su resultado al evaluado, de forma que se favorezca su desarrollo profesional, contribuyendo a la creación de una cultura de feedback;

c. evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen directamente profesionales que sean familiares o que tengan una vinculación personal análoga con los profesionales afectados.

9. Principios básicos de actuación en relación con el sistema retributivo

La Cooperativa considera prioritario que el sistema retributivo promueva la consolidación de su capital humano, como principal factor diferenciador respecto de sus competidores. Los principios básicos de actuación que deben guiar los sistemas retributivos de la Cooperativa son:

- a. favorecer la atracción, contratación y permanencia de los mejores profesionales;
- b. guardar coherencia con el posicionamiento estratégico a nivel de Cooperativa y con su desarrollo, con su realidad internacional y multicultural, así como con su objetivo de excelencia;
- c. reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales;
- d. situarse y mantenerse a la vanguardia del mercado, en coherencia con la posición alcanzada por la Cooperativa.

10. Principios básicos de actuación en relación con la conciliación de la vida personal y laboral

Lograr la efectiva conciliación entre la vida personal y laboral de los profesionales es una prioridad a nivel de Cooperativa, que se lleva a cabo a través de los siguientes principios básicos de actuación:

- a. implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de los profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales;

b. establecer vías efectivas para que las condiciones de prestación de servicios, especialmente por lo que se refiere a la ordenación del tiempo y el lugar de trabajo, sean flexibles y permitan su mejor adaptación a las distintas situaciones que pueden originarse en la vida privada de los profesionales;

c. mantener compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y conservar cuantas acreditaciones y distintivos se concedan a la Cooperativa en materia de conciliación e igualdad;

d. favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y laboral de su personal;

e. atender con las debidas medidas de conciliación, entre otras, las situaciones de personas solteras, casadas, pareja de hecho, divorciadas, separadas, en viudedad, en convivencia con una pluralidad de personas, con o sin hijos, y con cualesquiera otras circunstancias familiares o afectivas particulares, incluyendo la vinculación específica que se origina con animales de compañía, como seres vivos dotados de sensibilidad.

11. Principios básicos de actuación en relación con el respeto a la vida privada y a la desconexión digital

Las dinámicas organizativas más recientes, así como la implantación de las nuevas tecnologías, fomentan la eficiencia organizativa, pero al mismo tiempo difuminan los límites entre el tiempo de dedicación al trabajo y la vida privada.

Para la Cooperativa, tal y como consta en esta Política, es prioritario que sus profesionales puedan desarrollar de forma plena su vida personal, de manera compatible y enriquecedora con su actividad laboral.

A estos efectos, esta Política establece unas pautas que permiten la efectiva separación de los ámbitos personal y laboral, con especial atención a la desconexión de los dispositivos digitales, sin que se favorezca o discrimine a los profesionales, y ello en base a los siguientes principios básicos de actuación:

a. Promover unas adecuadas pautas de desconexión digital que tengan como objetivo fomentar el respeto del tiempo de descanso y facilitar que el profesional pueda desarrollar plenamente su vida personal fuera del horario de trabajo y con

las menores interferencias posibles de sus obligaciones profesionales, que solo han de darse en situaciones de justificada necesidad.

- b. Fijar los criterios de desconexión que deberán tener en cuenta la situación específica de los distintos colectivos de profesionales, incluyendo, en particular:
- (i) aquellos que han de mantener una especial disponibilidad por su nivel de responsabilidad, por su involucración en tareas que abarcan territorios en distintas zonas horarias o por su posición de alerta para atender necesidades impredecibles; y
 - (ii) aquellos que desarrollan, total o predominantemente, sus tareas a distancia y, en especial, en sus domicilios.

En este último caso, deben definirse criterios que, sin perjuicio de las facultades empresariales de control del trabajo y de la flexibilidad horaria requerida, aseguren el pleno respeto a la vida personal y la desconexión de las responsabilidades laborales.

Las pautas de desconexión han de ser diversas en función de las responsabilidades de los distintos colectivos del equipo humano y han de abarcar los múltiples y variados instrumentos digitales de comunicación e información suministrados a los profesionales para el desempeño del trabajo, particularmente, dispositivos móviles, ordenadores y tabletas habilitados para el trabajo en remoto o en los que se reciba el correo profesional.

12. Sistema global de seguridad y salud en el trabajo

Reconociendo la importancia que tienen los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, el Consejo Rector se compromete a desarrollar las acciones necesarias para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud física o mental, relacionados con el trabajo, apropiadas y adaptadas al propósito, tamaño y contexto de cada organización y a la naturaleza específica de los riesgos para los profesionales de la Cooperativa, así como en sus ámbitos de influencia, contribuyendo con ello a la consecución del tercero y octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La Política de riesgos de seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto establecer un marco común para el control y gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo dentro de las directrices generales determinadas en la

Política general de control y gestión de riesgos y recoge los principios básicos de actuación de la Cooperativa en esta materia.

Los compromisos a nivel de Cooperativa en este ámbito son impulsados a través de una serie de instrumentos, entre ellos, el desarrollo e implantación de un sistema de estándares globales de seguridad y salud física y mental, incluyendo el bienestar emocional y social, que determina los niveles mínimos y que asegura la armonización de los criterios aplicados en la Cooperativa.

Todo ello de modo que los diferentes niveles de la organización sean conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en la planificación y posterior desarrollo de las actuaciones de la Cooperativa, y de que todos los profesionales contribuyan con su trabajo diario al cumplimiento de los objetivos que se adopten en este campo.

13. Principios básicos de actuación en relación con el bienestar

En línea con el fomento y promoción del bienestar entre los profesionales, la Cooperativa pondrá a su disposición herramientas y protocolos con el fin de minimizar la posibilidad de sufrir desgaste profesional (burnout), estrés laboral o ansiedad, así como medios que les permitan generar resiliencia ante las adversidades, ya sean las propias del entorno laboral, o aquellas que provengan del ámbito privado.

Los principios básicos de actuación que guiarán a la Cooperativa en este ámbito son:

- a. reconocer que la cultura y el entorno de trabajo contribuyen significativamente en la capacidad de los profesionales para elegir un estilo de vida saludable, así como concienciar sobre la importancia que tiene la salud física en el ámbito personal y profesional;
- b. abogar por un estilo de vida saludable que no se limite solo a la aparición de enfermedades, sino que fomente el bienestar físico, mental y emocional, animando a los profesionales a que participen en actividades físicas regularmente y reduzcan las prácticas sedentarias, proporcionando acceso a opciones de alimentación saludables, ayudando en el proceso de evitar malos hábitos o promoviendo ambientes de trabajo motivadores;

c. preparar espacios compartidos de trabajo que faciliten la colaboración e interacción entre los profesionales de la cooperativa, que estimulen el planteamiento y el debate de iniciativas e ideas, y que les hagan partícipes en el desarrollo de las actividades de la Cooperativa;

d. promover acciones que fomenten el trabajo en equipo tendente a generar un clima agradable, estimulante y de confianza entre los profesionales, mejorando los vínculos existentes con el objetivo de crear un equipo cohesionado y motivado; y

e. facilitar el acceso a iniciativas relacionadas con la salud física, mental y emocional, promoviendo la elección de opciones que supongan una mejora de la salud colectiva.

14. Ética en el trabajo

El Consejo Rector ha aprobado un Código Ética y Transparencia de **San Vicente SCA** que recoge los principios básicos de actuación exigibles a la Cooperativa y a todos sus profesionales y equipo directivo, cualquiera que sea su nivel jerárquico, su ubicación geográfica o funcional de la Cooperativa para la que presten sus servicios.

La Comisión de Ética y Transparencia de la Cooperativa tiene atribuida la función de difundir, interpretar e informar a los órganos competentes sobre el grado de cumplimiento del Código de Ética y Transparencia de **San Vicente SCA**.

Las unidades de cumplimiento de la Cooperativa aplicarán el Código de Ética y Transparencia de **San Vicente SCA** en sus respectivos ámbitos de actuación.

15. Principios básicos de actuación en relación con el voluntariado corporativo

La Cooperativa desarrollara programas de voluntariado corporativo y campañas que promuevan la participación de sus profesionales en acciones solidarias, cuyo objetivo es poner en práctica lo dispuesto en el Propósito y Valores de **San Vicente SCA** y en la Política general de desarrollo sostenible en relación con la mejora de la calidad de vida de las personas, el cuidado del medioambiente y el

desarrollo sostenible, así como la erradicación del hambre, incluyendo campañas de recaudación para proyectos que busquen dar respuesta a necesidades sociales. De esa forma, las citadas campañas y programas de voluntariado corporativo constituyen un medio adicional de contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Dichos programas y campañas se guiarán por los siguientes principios básicos de actuación:

- a. contribuir al desarrollo del bienestar social y la solidaridad;
- b. reforzar el sentido de pertenencia a la Cooperativa y mejorar el clima laboral;
- c. contribuir a la formación ética de los profesionales, canalizando su espíritu solidario en beneficio de las comunidades en las que la Cooperativa está presente;
- d. promover los valores de participación, compromiso, responsabilidad y trabajo en equipo.

* * *

Este Código Ético fue aprobado inicialmente por el Consejo Rector el 22 de Octubre de 2025.



La información contenida en este documento es confidencial y propiedad de **San Vicente SCA**, y no podrá ser utilizada ni revelada sin autorización expresa y por escrito de la misma.

Todos los derechos son reservados, incluyendo los de duplicación, reproducción, uso o acceso al contenido de esta documentación, o cualquier parte de la misma. Ninguna parte de este documento puede ser transferida a terceros, ser procesada, reproducida, distribuida o utilizada para su publicación sin el permiso escrito de **San Vicente SCA**.