

POLÍTICA GENERAL GRUPO SANTANDER

POLÍTICA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO



Diciembre 2015

Política General Grupo Santander

Política de Voluntariado Corporativo

I. Introducción

Santander tiene la misión de contribuir al progreso de las personas y de las empresas y su visión es ser el mejor banco comercial, ganándose la confianza y fidelidad de sus empleados, clientes, accionistas y de la sociedad, de un modo Sencillo, Personal y Justo.

En este marco, Santander promueve la participación de sus empleados en las actuaciones de apoyo a las comunidades en las que está presente a través de actividades de voluntariado corporativo, entre otras, cuyo impulso se realiza desde el Grupo, al margen de las que realicen individualmente los empleados.

Entendemos por voluntariado corporativo el conjunto de actividades promovidas y apoyadas por Grupo Santander que persigan la involucración y participación de sus empleados, dedicando tiempo (parte del cual serán horas de trabajo), capacidades y talento a causas, proyectos y organizaciones sin ánimo de lucro y que redunden en beneficio de la sociedad.

Además, se podrá plantear la participación de jubilados y/o prejubilados, proveedores, clientes y/o accionistas en las actividades de voluntariado del Grupo Santander siempre que la legislación de cada país lo permita y lo consideren conveniente los equipos locales de Recursos Humanos, bajo las condiciones definidas en cada iniciativa concreta.

“**Somos Voluntarios**” dará coherencia a todas las actividades y permitirá a sus participantes ser reconocidos como voluntarios de Grupo Santander en los distintos países del Grupo. El naming tendrá sus correspondientes acepciones en los distintos idiomas del Grupo.

II. Objetivos

Esta política desarrolla el marco corporativo de voluntariado y los objetivos que persigue son:

- Reforzar el compromiso del Grupo con la sociedad, a través de la acción directa de sus profesionales, en el marco de la estrategia de Sostenibilidad del Grupo.
- Incrementar el compromiso de los profesionales con el Grupo y el orgullo de pertenencia.
- Generar lazos que mejoren la cohesión interna.
- Desarrollar capacidades y habilidades necesarias en el Grupo, como la colaboración, el trabajo en equipo, el liderazgo y la creatividad de sus profesionales.

III. **Ámbito de actuación**

Esta política se aplicará en todos los países en los que opera Grupo Santander y abarcará todas las modalidades de voluntariado corporativo que realicen sus profesionales a propuesta de Santander y, al menos en parte, en horario laboral.

Esta política entra en vigor desde el 23 de diciembre de 2015 y servirá de referencia en el desarrollo o modificación de las políticas locales que se refieran a esta misma materia.

IV. **Principios**

El voluntariado corporativo de **Grupo Santander** tiene la **educación de niños y jóvenes** como eje fundamental, complementando la labor realizada a favor de la educación superior a través de los acuerdos con las universidades.

Dentro de este campo, hay tres líneas básicas de actuación:

- 1) Prevención del abandono escolar.
- 2) Mejora de la empleabilidad para los jóvenes en riesgo de exclusión social.
- 3) Promoción de la educación financiera.

Además, cada país podrá desarrollar actividades propias dentro de su ámbito de acción, de sus propias características y necesidades sociales y económicas, con el objetivo de estar más cerca de sus grupos de interés y de la comunidad en la que opere. En todo caso, deberán estar alineadas con la visión, misión y valores del Grupo y con esta política.

El voluntariado corporativo incluye las siguientes formas de colaboración:

- **Dedicación de tiempo y/o realización de actividades:** tanto presenciales como online.
- **Aportación monetaria:** en aquellas jurisdicciones cuya legislación local lo permita, donación voluntaria de fondos para financiar proyectos sociales promovidos por Banco Santander.

Grupo Santander dará preferencia al **voluntariado presencial** con el objetivo de promocionar actividades con mayor impacto en el entorno social, sin descartar otras modalidades.

Tendrán prioridad las iniciativas de voluntariado que tengan un mayor impacto en la sociedad, de acuerdo con los indicadores recogidos en esta política (apartado VI), además de aquellas que se realizan en los países en los que el Grupo opera atendiendo la posibilidad de llevarlos a cabo junto con organismos públicos (como las escuelas) o entidades no lucrativas de prestigio.

Para seleccionar una organización de voluntariado, habrá que considerar que dispongan de medios para medir el impacto de las acciones realizadas con el Grupo Santander.

V. Proceso

Cada país fijará de antemano un determinado número de horas mensuales/ anuales que ofrecerá a sus empleados para asegurar que puedan participar en actividades de voluntariado corporativo si así lo desean, o, en su defecto, un sistema que permita reconocer el voluntariado corporativo realizado en su tiempo libre.

En caso de que estos trabajen en atención directa al cliente, habrá que establecer un plan alternativo que asegure que los profesionales puedan participar en estas actividades sin perjuicio de la continuidad del negocio ni de la calidad del servicio ofrecido.

Con la educación como eje estratégico, el Grupo promoverá la formulación de propuestas locales dirigidas a sus profesionales en cada uno de los países en los que está presente, sin descartar la posibilidad de llevar a cabo actividades globales en momentos u ocasiones concretas.

Además, en el marco de la estrategia recogida en esta política, los profesionales podrán proponer ideas e iniciativas de voluntariado, y dar a conocer las organizaciones con las que ellos colaboran como voluntarios.

Las funciones de RRHH y Sostenibilidad en cada país llevarán estas propuestas a los comités locales para su valoración.

Cada país establecerá un sistema de reconocimiento para los voluntarios más comprometidos y que más contribuyan a la mejora de la comunidad local.

Corresponde a Recursos Humanos impulsar el voluntariado en Grupo Santander, trabajando conjuntamente con el área de Sostenibilidad y las funciones locales de los países. Su función consistirá en determinar qué iniciativas son las que más encajan con la estrategia corporativa y local, comunicarlas, identificar el perfil de los participantes, formarlos, capacitarlos para que su experiencia sea positiva para él y

para los potenciales beneficiarios, en coordinación con la organización no lucrativa responsable de cada programa concreto.

El voluntariado corporativo se coordinará a través de dos grupos de trabajo:

- **Corporativo:** integrado por los responsables de voluntariado de cada país y la corporación (RRHH y Sostenibilidad). Participan en el diseño de la política y en la definición de las actividades globales. Se reunirá, al menos, una vez cada seis meses. Podrán convocarse reuniones extraordinarias cuando lo solicite alguno de sus miembros.
- **Local:** sus responsabilidades son el despliegue local de la política, la coordinación de las actividades locales y *reporting* para los índices y memorias corporativos al anterior grupo de trabajo. Este grupo de trabajo deberá coordinarse con el equipo de Sostenibilidad para reportar resultados en el Comité de Sostenibilidad local o, en su defecto, sus funciones las podrá absorber dicho Comité.

VI. Indicadores de seguimiento

Para asegurar el cumplimiento de esta política y poder medir el impacto interno y externo del voluntariado corporativo, así como los objetivos que persigue, todos los países deberán recoger y reportar una serie de indicadores básicos anuales que facilitará la función corporativa de Compromiso y Reconocimiento independientemente de otros que decidan incluir para su reporting local:

- Número de voluntarios únicos que participan en las acciones de voluntariado (presencial, microdonaciones y online).
- Número de horas de voluntariado en acciones propuestas o difundidas por el Grupo y su valor en moneda local.
- Número de proyectos
- Impacto de las acciones de voluntariado:
- Número de beneficiarios directos y colectivos a los que pertenecen (personas con discapacidad, jóvenes, niños, mayores, inmigrantes, colectivos rurales, indígenas, etc)
- Efecto multiplicador en familias, organizaciones sociales, sociedad en general, medio ambiente y otros, siempre que sea posible.
- ONGs con las que colaboran.
- Inversión en voluntariado (cualquier otra aportación económica distinta de las horas de los voluntarios).

El seguimiento de las distintas actividades se completará con el envío, a su término, de una encuesta tipo a los voluntarios. El propósito será medir su satisfacción y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

Los resultados anuales elaborados a partir de estos indicadores se publicarán, en su caso, en las memorias locales y en otros informes más especializados, como el de Sostenibilidad o el Informe anual de RRHH, etc.

VII. Titular de la política y actualización.

El titular de esta política es el consejo de administración de Banco Santander, S.A. Cualquier modificación posterior sustancial habrá de ser aprobada por el consejo de administración.

Esta política será objeto de revisión en el Comité de Sostenibilidad, con el fin de que todas las áreas representadas en dicho comité conozcan y adopten las decisiones necesarias para ponerlas en práctica. El Comité de Sostenibilidad, presidido por el Consejero Delegado y compuesto por los Directores Generales de las diferentes divisiones y/o áreas implicadas con temas de sostenibilidad, propone la estrategia y realiza el seguimiento de las iniciativas del Banco en sostenibilidad.

El contenido de esta política constituye un proceso de mejora continua que se verá reflejado en las revisiones anuales de este documento.

La presente política aparece publicada en la web www.santander.com

Esta política fue revisada por última vez en Diciembre de 2015.