

### 2.5.5 Cuestiones relativas a derechos humanos

En línea con su cultura corporativa, Santander se compromete a respetar y promover los derechos humanos en su ámbito de actuación, y a prevenir, o en su caso, minimizar, cualquier vulneración provocada directamente por su actividad.

Santander cuenta con una política específica, que recoge el compromiso del Banco Santander con los Derechos Humanos, todo ello de conformidad con los más altos estándares internacionales, en especial, los Principios Rectores sobre empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas de 2011.

Esta política es de aplicación a todo el Grupo, el consejo de administración es el titular y se encuentra disponible en [www.santander.com](http://www.santander.com)

Esta política de Derechos Humanos de Santander se alinea con el Código General de Conducta del Banco y el resto de sus políticas en materia de responsabilidad social corporativa.

### 2.5.6 Cuestiones relativas a la erradicación de la corrupción

Para Grupo Santander constituye un objetivo estratégico el disponer de un sistema de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo avanzado y eficaz, permanentemente adaptado a las últimas regulaciones internacionales y con capacidad de hacer frente a la aparición de nuevas técnicas por parte de las organizaciones criminales.

Cuenta también con un marco corporativo que establece los principios de actuación en esta materia y fija estándares mínimos de aplicación a las unidades locales. Estas son las encargadas de dirigir y coordinar los procedimientos de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como de investigar y tramitar las comunicaciones de operativa sospechosa y los requerimientos de información solicitados por los correspondientes supervisores.

Se indican a continuación los indicadores principales de actividad en 2017 para el perímetro inicial de Grupo Santander:

- Filiales revisadas: 167
- Expedientes de investigación: 152.253
- Comunicación a autoridades: 41.204
- Formación a empleados: 166.322

Tras la adquisición del Grupo Popular y hasta la completa integración de procedimientos y organización los principales indicadores son los siguientes:

- Filiales revisadas a través de informes de auditoría interna: 16
- Expedientes de investigación en España: 338
- Comunicación a SEPBLAC: 136 más 39 respuestas a peticiones del SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias en España).
- Formación a empleados: 8.799 empleados en España

Como firmante de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Santander se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Además, Grupo Santander cuenta con canales de denuncias para empleados, que forman parte del código general de conducta, y para proveedores, concebidos para poner en conocimiento de la función de cumplimiento y conducta las conductas inapropiadas por parte de los empleados del Grupo, en cuestiones relativas a la corrupción y soborno, que vayan en contra de la normativa interna.

En 2017 se han recibido unas 1.300 denuncias de las cuales aproximadamente un tercio han dado lugar a un procedimiento disciplinario. El motivo más común de las denuncias está relacionado con asuntos de recursos humanos que representan alrededor de tres de cada cuatro denuncias recibidas. El resto presenta un origen muy diverso (por ejemplo actividad fraudulenta, conflictos de interés, *miss-selling* y otros).

### 2.5.7 Cuestiones relativas a la diversidad

En su compromiso de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Banco Santander se esfuerza cada día en promover una actitud abierta a la diversidad, como forma de incrementar su capital humano.

Banco Santander entiende la diversidad como un elemento de enriquecimiento del capital humano, que permite promover un ambiente de trabajo inclusivo y diverso para alcanzar mejores soluciones y ofrecer un mayor valor agregado.

El consejo de administración de Banco Santander es un claro ejemplo de diversidad en todas sus vertientes. Cuenta con diversidad de género (más de un tercio son mujeres), de nacionalidades (española, británica, estadounidense y mexicana) y con amplia representación sectorial (financiero, distribución, tecnología, infraestructuras o la universidad).

En la gestión del talento de sus empleados, Santander tiene en cuenta todas las fuentes de diversidad existente, incluyendo género, raza, edad, origen nacional, discapacidad, cultura, educación, así como experiencias profesionales y de vida.

El Banco aprobó en 2017 unos principios en la promoción de la diversidad que sirven de referencia para todas las iniciativas en este campo que se desarrollen en los distintos países en los que el Grupo tiene presencia. Estos contemplan todas las fuentes de diversidad antes mencionadas y aplicará a todas las etapas de gestión del talento en el Banco (atracción, formación, desarrollo profesional, retribución, etc.).

Las principales iniciativas impulsadas en 2017 son:

- Reino Unido. El Banco ha desarrollado una estrategia de diversidad e inclusión basada en cuatro pilares: el compromiso con los principales estándares, la concienciación y formación de los equipos, la identificación y desarrollo del mejor talento con foco en el talento femenino, y el posicionamiento como empresa inclusiva.
- Brasil. Santander ha desarrollado un portal de diversidad que define el compromiso del Banco y ofrece información general tanto a nivel interno como externo. Además, se han desarrollado planes específicos de actuación para impulsar la diversidad de género, de raza y funcional.
- España. Santander impulsa un programa de *mentoring* en el que han participado 400 empleados en procesos de tutoría destinados a potenciar el talento femenino. Asimismo, el 48% de las promociones realizadas en 2017 y el 50% de las incorporaciones junior fueron mujeres.
- Polonia. Bank Zachodni WBK firmó en 2017 la versión polaca del *chárter de Diversidad* impulsado por la Unión Europea.
- Además, a principios de 2018, Banco Santander se ha adherido al estándar de conducta impulsado por Naciones Unidas para la protección del colectivo LGTBI en las empresas.

Por su parte, Banco Santander ha obtenido la puntuación más alta de las 104 empresas que forman partes del índice *Bloomberg Gender-Equality Index*, que, entre otros aspectos, reconoce la buena gestión de las entidades en favor de la igualdad y diversidad de género en su plantilla, sus clientes y en la sociedad.