



COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO – GRUPO SANTANDER

LONDRES, 28-29 DE SEPTIEMBRE DE 2009

DECLARACIÓN SOBRE DERECHOS SOCIALES Y RELACIONES LABORALES EN EL GRUPO SANTANDER

Preámbulo

Grupo Santander (en lo sucesivo Santander o el Grupo) ha venido consolidando una sólida posición de liderazgo internacional, aún en tiempos de crisis económica y financiera. Esta posición se asienta en unos valores corporativos firmemente afianzados así como en pilares como la diversificación internacional, el control de los costes, la generación de recursos recurrentes anclada en el negocio tradicional y el diseño de una política corporativa de negocios globales.

Del mismo modo Santander ha sabido adaptarse en cada momento, mediante una estrategia de reestructuración permanente, a las exigencias de un mercado globalizado tremendamente competitivo y cambiante en el que la capacidad de reaccionar rápidamente y la flexibilidad para adaptarse y asumir nuevos retos, resultan factores claves para el futuro de las empresas.

El proceso de internacionalización de las economías obliga a las Empresas a configurarse globalmente para ser competitivos y garantizar su futuro y el de sus plantillas. Santander y su personal afrontan conjuntamente los retos de la internacionalización y la globalización, aunando esfuerzos con el fin de aprovechar las oportunidades que se presentan para la buena marcha del Grupo y la mejora de su posición competitiva.

En el ámbito de las relaciones laborales y en el plano social Santander fortalece su posición fomentando un marco de diálogo social permanente y de relaciones cooperativas con los representantes del conjunto de los trabajadores, que faciliten una visión compartida de retos y necesidades como mejor fórmula para promover la estabilidad y el crecimiento de los empleos.

Santander quiere recoger en esta declaración los principios y derechos sociales básicos reconocidos en su seno en el ámbito de la UE. Los derechos y principios sociales recogidos en esta declaración se basan en la Declaración Universal de Derechos Humanos y disposiciones y Convenios de la Organización Internacional de Trabajo. El cumplimiento de estos derechos y principios sociales está supeditado al respeto tanto de los marcos legales de los centros y países correspondientes como de sus particularidades.



En consecuencia y en orden a configurar un marco más favorable en la dinámica de las relaciones laborales en el ámbito de la UE., los miembros del Comité de Empresa Europeo y la Dirección del Grupo, en el marco del respeto a las leyes aplicables, reconocen los siguientes principios y derechos sociales básicos.

1. Principios y Derechos Sociales Básicos en el ámbito de las relaciones laborales

1.1 Derecho de Asociación y Libertad Sindical

Se reconoce el derecho fundamental de cada trabajador y trabajadora de Santander a formar sindicatos u órganos de representación, y a afiliarse a los mismos.

Se garantiza el respeto a la libertad de opinión y al ejercicio de la actividad sindical y la protección reconocida a los Representantes de los Trabajadores, de conformidad con la legislación laboral de cada país.

1.2 Diálogo Social

Santander respetará los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos internacionalmente, así como las actividades que se lleven a cabo por las organizaciones y/o sindicatos que representen a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, con quienes se mantendrá una relación basada en el respeto mutuo en aras de promover un diálogo abierto, transparente y constructivo que permita consolidar objetivos de paz social y estabilidad laboral.

1.3 Igualdad de oportunidades y rechazo de la discriminación

Se promoverá la defensa y aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato, sin distinción alguna por razón de raza, estado civil, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social, edad, discapacidad, ideología y adscripción sindical.

Santander se compromete a realizar los procesos de selección, contratación y promoción de empleados y empleadas basándose en principios de mérito, cualificación, capacitación y adecuación



persona-puesto de los candidatos, asegurándose que en todo momento los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación, de acuerdo con el marco legal de cada país en concreto.

Del mismo modo, se garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas por el ejercicio de actividades de representación sindical.

En particular, Santander rechaza y condena el acoso en cualquiera de sus formas, tanto sexual como laboral, así como los comportamientos que pudieran implicar en su entorno laboral un trato despectivo, humillante, vejatorio o intimidatorio hacia los empleados o empleadas.

1.4 Libre elección del empleo y rechazo del trabajo infantil

Santander rechaza recurrir de forma consciente a cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio, incluyendo la servidumbre por deudas o el trabajo no voluntario de reclusos.

Santander rechaza el trabajo infantil y respetará, como mínimo, las disposiciones del Convenio de la OIT o la edad mínima establecida en el marco legal del país correspondiente, cuando sea más exigente.

1.5 Formación y competencias

Santander promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, y las trayectorias profesionales, sin distinción de género.

Se fomentarán las políticas de formación a lo largo de toda la vida profesional como factor clave de competitividad e innovación, a través de una responsabilidad conjunta de la dirección y de cada empleado.

1.6 Jornada laboral y remuneración

La duración de la jornada laboral no será superior a la fijada por el marco legal del país o sector correspondiente, establecido en su caso en el marco de la negociación colectiva.

La remuneración recibida a cambio de una contraprestación laboral y aquella que tenga origen en la realización de una jornada laboral normal no será inferior en ningún caso a los mínimos legal-



mente establecidos por el país o sector correspondiente, y en su caso en el marco de la negociación colectiva.

La remuneración total tiene como objetivo básico establecer la retribución de los empleados y empleadas buscando el mejor equilibrio entre la aportación realizada y las necesidades y objetivos estratégicos de Santander. Asimismo, la remuneración debe orientar conductas y esfuerzos reconociendo las aportaciones colectivas e individuales, incentivando y recompensando la consecución de los objetivos de negocio.

1.7 Seguridad en el empleo

La seguridad en el empleo en Santander vendrá determinada por la fortaleza y solidez de su posición competitiva en el mercado y por la consecución de buenos resultados recurrentes del Grupo, así como por la rápida adaptación en cada momento a las circunstancias del mercado y necesidades del negocio, para lo que se dará tratamiento prioritario a la gestión del empleo y a la formación.

A la hora de llevar a cabo una reorientación, reordenación o reestructuración en alguna de las áreas o actividades del Grupo, las partes se comprometen a:

- Promover el diálogo y la participación de los representantes de los trabajadores, con anticipación siempre que sea posible, y el acompañamiento social, que facilite la búsqueda de soluciones consensuadas, con el objetivo de evitar o limitar, en la medida de lo posible, los despidos colectivos.
- Fomentar la búsqueda y aplicación, en estas situaciones, de soluciones adaptadas que faciliten, en la medida de lo posible, la reubicación interna o externa en las empresas del Grupo, especialmente a través de la formación y la movilidad, así como de todas las medidas que puedan favorecer el empleo.

1.8 Protección de la salud y el bienestar en el trabajo

Santander considera la seguridad y salud laboral de sus empleados y empleadas fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo, por lo que se promoverá una cultura de prevención de los riesgos laborales mediante la formación, la vigilancia de la salud y el seguimiento de los accidentes.



El Grupo cumplirá los requisitos previstos en las legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptando las medidas adecuadas para garantizar unas condiciones apropiadas de salubridad y seguridad en el puesto de trabajo.

Se mantendrá un dialogo permanente sobre salud, seguridad y bienestar en el trabajo con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

2. Aplicación

La Dirección Central de Santander y las Representaciones Sindicales que forman parte del mismo se comprometen a informar del contenido de la presente declaración a toda la plantilla de Santander, utilizando para ello los medios habituales para difundir la información en el seno de la Empresa

A efectos de su conocimiento por toda la plantilla, la presente declaración se traducirá a las lenguas oficiales presentes en el Comité de Empresa Europeo de Grupo Santander.

En **Londres**, a 29 de septiembre de 2009