

Gonzalo Echeandía Bustamante
Vicepresidente y Gerente General

Lima, 24 de julio de 2009

Señor
George Kell
Director Ejecutivo
Global Compact – Naciones Unidas
Presente

De nuestra mayor consideración,

Tengo el agrado de comunicarle nuestra decisión para que BANCO SANTANDER PERU S.A. continúe apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principales rectores.

Como Grupo Santander a nivel global estamos convencidos de que en el contexto económico actual una gestión socialmente responsable asegura la viabilidad de nuestra actividad a largo plazo.

Dentro de las principales actividades de responsabilidad social que desarrolla nuestra organización en Perú destacan las de apoyo a la educación superior a través de Universia Perú y a los sectores menos favorecidos a través de un convenio con la organización Fé y Alegría.

Los Directores, el staff ejecutivo y el personal de Banco Santander Perú S.A. mantenemos nuestro compromiso de apoyo e impulso a las actividades de *Responsabilidad Social* a través de nuestra gestión diaria, relaciones con nuestros clientes y proveedores, y público en general.

Muy atentamente,



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Compromiso:

Santander tiene el firme compromiso de apoyar y respetar la protección de los derechos humanos dentro de su actividad, hecho que se cumple en todos los bancos y sociedades del Grupo con estándares superiores a los recogidos en las legislaciones locales.

Sistemas:

- La plantilla del banco es diversa incorporado el talento, fomentando la igualdad y la no discriminación, elementos clave en la competitividad y liderazgo. Santander impulsa a todas las personas, independientemente de su sexo, gestionando adecuadamente la diversidad, capacidad, edad, nacionalidad, origen o religión.
- Todas las personas pueden desarrollar en igualdad de condiciones, su potencial y contribuir a la consecución de los objetivos del Grupo.
- **Sistema de gestión de los derechos humanos**
- Promovemos el equilibrio entre “trabajo y familia” respetando los intereses personales y promoviendo la integración de la familia al entorno laboral. El horario de trabajo establecido cumple con la normatividad laboral vigente.
- Las condiciones físicas de los espacios de trabajo, proporcionan un entorno confortable, espacio, equipamiento y mobiliario adecuado, facilidades tecnológicas y condiciones de seguridad necesarias para el desarrollo de las actividades laborales.
- No contratamos menores de edad para ninguna tarea.
- En los servicios tercerizados, como por ejemplo limpieza, seguridad, etc., nos aseguramos que la empresa proveedora cumpla con los sus obligaciones laborales y de seguridad social.
- **Sistema de gestión de salud y seguridad**
- Banco Santander considera que la prevención de accidentes y salud de sus trabajadores y clientes es esencial para mantener los niveles de calidad y productividad adecuados.
- Todos los empleados cuentan con cobertura de salud para ellos y sus dependientes directos en una póliza con condiciones más amplias que las mínimas exigidas por la legislación vigente.
- Contamos con un sistema de asesoría permanente en atenciones de enfermedades o emergencias médicas.
- Una vez al año se realiza una campaña de prevención en temas de salud con chequeos médicos voluntarios para todos los empleados.
- En casos de emergencia o crisis por casos de salud, como epidemias o similares, existe un Comité de Crisis que adopta las medidas de prevención necesarias y determina el sistema de comunicación permanente a los empleados.
- Las instalaciones del banco cuentan con las medidas de seguridad exigidas por los organismos de Defensa Civil.

- En temas de seguridad todos los empleados participan activamente en los simulacros de evacuación que se realizan trimestralmente, y se les informa de manera permanente de las medidas de seguridad a observarse.
- Sistema de supervisión para asegurar que las políticas de la empresa sobre derechos humanos se lleven a cabo.
- La Gerencia de Recursos Humanos y Administración es la responsable de recibir y atender denuncias por cualquier acción que se produzca contra los derechos humanos, ya sea de nuestros empleados como de su cadena de suministros, no habiéndose reportado hasta la fecha ningún incidente.

Actividades:

- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- En 2008 se realizaron 3 simulacros de sismo y evacuación, en los que se participaron activamente todos los trabajadores instruyéndolos sobre las medidas de seguridad y acciones a realizar en caso de siniestros.
- Por lo menos una vez al año se realiza la fumigación de las oficinas, y trimestralmente la limpieza profunda de alfombras y tapices.
- Las instalaciones sanitarias son aseadas varias veces durante el día con implementos desinfectantes y descartables.
- Se ha instalado un filtro de purificación de agua en los surtidores de la cafetería de uso de todos los empleados.
- La disposición del mobiliario e instalaciones en general, permite el tránsito libre y seguro de las personas dentro de las oficinas.
- No está permitido fumar dentro de las oficinas ni el uso de elementos tóxicos o contaminantes.
- Proporcionar acceso a la salud, la educación y/o la vivienda básicas para los trabajadores y sus familias.
- Anualmente se revisan las condiciones del plan de seguro médico EPS con la Compañía Rímac Seguros para su renovación, en el que están incluidos todos los empleados y sus dependientes.
- En el mes de junio 2008 se realizaron exámenes preventivos de salud voluntarios a todo el personal.
- Mantenemos un plan de ayuda económica en caso sea requerido por nuestros empleados.

Desempeño:

No se han presentado casos de discriminación de ningún tipo en nuestra empresa.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos

Compromiso

Santander Perú se compromete a no ser cómplice en abusos de los derechos humanos, actuamos estrictamente en línea con las leyes peruanas y las relativas a derechos humanos, extendiéndose a sus operaciones y reglamento de seguridad.

Sistemas:

- Políticas explícitas que protegen los derechos humanos de los trabajadores en relación de dependencia directa de la empresa y a lo largo de la cadena de suministros.

En el Perú se opera bajo las leyes laborales peruanas, las que establecen la protección de los derechos humanos de los trabajadores, y Santander observa su estricto cumplimiento.

En lo que se refiere a proveedores, a nivel corporativo el Banco cuenta con un Modelo Global de Compras que tiene como objetivo optimizar la gestión y la calidad de las compras y mejorar la relación con los proveedores. El Modelo Global de compras establece una metodología en común de trabajo en la gestión de las compras para todos los bancos del grupo y fija normas de conducta de obligado cumplimiento para los profesionales del área, las que deben respetar una serie de principios relacionados a los derechos humanos y laborales. Además, determina el proceso de selección, homologación y evaluación de proveedores, lo que supone una garantía de objetividad, transparencia y cumplimiento de las normas éticas y de Responsabilidad Social Corporativa del Banco en relación a sus proveedores

- Políticas explícitas para asegurar que los acuerdos de seguridad de la empresa no contribuyen a violaciones a los derechos humanos, ya sea al proporcionar su propia seguridad, al subcontratar a terceros o al utilizar seguridad proporcionada por el Estado.
 - Debido a nuestra actividad actual mantenemos un piso en un edificio que nos brinda seguridad proporcionada por su administradora.
 - Los servicios de seguridad física son contratados a través de una empresa especializada, asegurándonos que se cumplen todos los derechos laborales, legales, de seguridad y de salud de las personas que son asignadas al banco.
 - No se subcontrata o utilizan personas que no cuenten con un contrato de trabajo que cumpla al 100% las normas legales vigentes.
 - Capacitación continua del personal en cuestiones de derechos humanos que pueden afectar los negocios
 - Capacitación continua del personal en políticas internas de la empresa que se relacionen con los derechos humanos, o
- Periódicamente se envían boletines a los empleados para informarles sobre las políticas generales del Banco, incluyendo las relacionadas con temas de Responsabilidad Social.

Específicamente no se realizan capacitaciones en temas de derechos humanos.

- Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos de las actividades comerciales.

No se han realizado evaluaciones de esta naturaleza.

Actividades:

En el Perú, específicamente no se han realizado estas acciones.

CONDICIONES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso

El Banco en Perú opera desde octubre 2007, contamos con - una plantilla de 31 empleados y de acuerdo a la legislación laboral vigente existe total libertad de asociación o sindicalización.

Sistemas

- Políticas y procedimientos neutrales en áreas tales como solicitud de empleo, archivo de registro y decisiones sobre promociones, despidos o transferencias, e
- Las políticas y procedimientos de RRHH en los procesos de selección, gestión y desarrollo de personas, están alineadas con las políticas corporativas, privilegiándose el “talento” de las personas, la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Los sistemas de evaluación de desempeño están orientados al logro de objetivos y desarrollo de competencias y habilidades, así como la detección de áreas de mejora para alcanzar el crecimiento técnico-profesional de las personas.
- El reconocimiento sobre el desempeño, a través de compensaciones y beneficios, o promociones se asigna de manera objetiva en función a los resultados de las evaluaciones y consenso entre los Supervisores directos, área de Recursos Humanos, y de ser el caso la Unidad de Gestión de personas a nivel corporativo.
- Aunque no hemos tenido casos de despidos, de presentarse tal situación. Santander es respetuoso de la legislación laboral, y ante todo se evaluarán todas las alternativas posibles antes de llegar a esa situación extrema.
- A nivel internacional Santander ha sido reconocido como una de las empresas más atractivas para trabajar. Aspiramos a atraer y retener el mejor talento y fomentamos el orgullo de pertenencia y la cultura corporativa, que sintetizamos bajo la idea de “Santander eres tú”. En particular, las mujeres están recibiendo un impulso importante para que, cada vez más, ocupen puestos de responsabilidad en nuestra organización.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

ACCIONES

Compromiso

Santander apoya la eliminación de toda forma o modalidad de trabajo forzoso y obligatorio, condenando y rechazando cualquier acción que lo genere o promueva, al mismo tiempo de establecer dentro de sus políticas de Gestión de personas, la asignación de una compensación y retribución justa y motivadora para todas las personas de acuerdo a su desempeño y contribución a la organización.

Sistemas

- **Sistemas de gerencia sobre prácticas laborales que aborden la cuestión del trabajo forzoso,**
- **Dada la naturaleza de las actividades de Banco Santander, no tenemos riesgo de episodios de trabajo forzoso o no consentido, cumpliendo las disposiciones de la legislación vigente al respecto y del Ministerio de Trabajo.**
- **El horario de trabajo de los empleados y practicantes están dentro de la jornada diaria/ semanal máxima establecida por la ley laboral.**
- **Los servicios sub-contratados o tercerizados deben presentar a la firma del contrato de servicio, los horarios de trabajo y compensaciones retributivas adecuadas del personal que es asignado a la empresa. Se verifica su cumplimiento con el control diario de asistencia.**
- **Políticas y procedimientos que prohíban el requisito de que los trabajadores coloquen depósitos financieros obligatorios en la empresa, y**
- **El Banco no requiere de ningún tipo de depósito, aval o garantía a los trabajadores para su contratación o desempeño de sus funciones.**
- **Al planificar y conducir operaciones de negocios, asegurar que no se emplee a trabajadores en servidumbre por deuda ni a otros sometidos a cualquier otra forma de trabajo forzoso y, si se descubriera algún trabajador en esa condición, promover el retiro de tales trabajadores del lugar de trabajo con los servicios adecuados y el suministro de alternativas viables en la comunidad de operaciones.**
- **No se producen contrataciones por factores distintos a las propias capacidades y competencias de los candidatos, por el contrario al ser una entidad bancaria, Santander tiene como política que los empleados y trabajadores mantengan una situación crediticia ordenada y equilibrada, acorde con su nivel de ingresos, y no presenten sobre-endeudamiento o morosidad en sus créditos.**

Actividades

- **Existe un canal de comunicación abierto en la Gerencia de Recursos Humanos en caso de presente alguna situación que amerite la presentación de una queja de esta índole.**
- **Poner a disposición de todos los empleados los contratos de empleo que estipulan los términos y condiciones de la prestación del servicio, la naturaleza voluntaria de la relación de dependencia y la libertad de renunciar (incluso los**

procedimientos adecuados que puedan estar relacionados con la renuncia o la expiración de la relación de dependencia).

- **Todos los empleados al momento de su contratación reciben una comunicación escrita de los términos y condiciones.**
- **Tienen acceso a su File personal para consultar cualquier documentación personal que requiera.**
- **Son informados y atendidos sobre cualquier inquietud sobre su relación laboral.**
- **En caso de renuncia se respetan los plazos de ley de pre-aviso de 30 días, y de considerarlo pertinente se negocia con el empleado una exoneración de dicho plazo de ley, de tal manera de llegar a un punto medio razonable para los intereses de ambas partes.**

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil

Acciones

Compromiso

Santander manifiesta su compromiso con la erradicación del trabajo infantil y condena cualquier acción o actividad que la genere, promueva o permita.

Sistemas

Describe brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión, por ejemplo:

- Adhesión a las disposiciones de las leyes laborales y las reglamentaciones nacionales sobre la edad mínima y, cuando la ley nacional resulte insuficiente, considerar los estándares internacionales
- Como parte de las políticas de selección de personal Banco Santander Perú sólo contrata empleados y practicantes mayores de edad (18 años).
- Igualmente en los servicios sub-contratados o tercerizados la empresa contratante debe proporcionarnos los documentos de identidad del personal asignado a este servicio para asegurarnos que sean personas mayores de edad.
- Por la naturaleza de las actividades y negocios no existe el riesgo de trabajo infantil en Banco Santander Perú.
Mecanismos adecuados y seguros para verificar la edad en los procedimientos de reclutamiento, desarrollo e instrumentación de mecanismos para detectar trabajo infantil y proporcionar remedios en caso de descubrirse abuso, y
- Uno de los requisitos en el proceso de contratación de personal es la identificación de las personas, verificación de antecedentes y de identidad a través del sistema de RENIEC (Registro Nacional de Identidad) Asegurar que los trabajadores adultos reciban empleo seguro y salarios y condiciones laborales decentes para que no necesiten enviar a sus hijos a trabajar.
- Las retribuciones a nuestros trabajadores son equitativas en función del rendimiento y el nivel de responsabilidad, ya sean hombres o mujeres, y en niveles competitivos con el mercado, cumpliendo con todos los beneficios laborales establecidos por ley.

Actividades

- Ejercer influencia sobre los subcontratistas, los proveedores u otros afiliados comerciales para combatir el trabajo infantil.
Nuestros proveedores son empresas reconocidas en el medio, y los bienes y servicios que nos suministran requieren mano de obra especializada y técnica, por lo que se presume que no contratan personal infantil.
No se han realizado mayores acciones al respecto.
- Apoyar y ayudar a diseñar programas educativos, de orientación vocacional y de asesoramiento psicológico para los niños trabajadores y capacitación en oficios para los padres de niños trabajadores.
Dentro de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de Grupo Santander, el apoyo a la educación es uno de sus principales objetivos.

En Perú Santander realiza una serie de acciones de ayuda a organizaciones benéficas dirigidas a promover la educación escolar, y bienestar de los niños con menores recursos, para permitirles contar con una preparación/ formación para su futuro desarrollo laboral:

- Aporte anual a “El Rastrillo”, cuyos fondos son destinados a hogares de menores en situación de abandono.
- Convenio con la Organización Fe y Alegría (Movimiento de educación popular, integral y de promoción social, el cual, se dirige hacia los sectores empobrecidos o excluidos) mediante el cual anualmente se dona la implementación de aulas de computación con 20 puestos de trabajo con equipamiento de última generación y conexión a Internet.

Resultados

Desempeño

- No tenemos trabajadores menores de edad en nuestra planilla
- En 2008 se donaron 2 aulas de computación en Colegios Fé y Alegría, lo que beneficia a aproximadamente 1,500 niños en cada uno de ellos.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Acciones

Compromiso

- Santander es una organización orientada a las personas que gestiona el capital humano con tres referentes estratégicos:
- El talento de los profesionales.
- La creación de conocimiento compartido en la organización.
- La cultura corporativa que actúa como vínculo de unión entre todos los equipos.

En ese sentido Santander mantiene una estrategia corporativa de Recursos Humanos basada en cuatro objetivos:

- Generar y desarrollar, desde una óptica corporativa, directivos preparados para afrontar los retos del futuro.
- Consolidar a Santander como un empleador de referencia con el fin de atraer y fidelizar el talento a escala internacional.
- Hacer perdurar la cultura corporativa y transmitir el conocimiento estratégico característico de Santander a lo largo de toda la organización.
- Contar con procesos ordenados para facilitar la gestión del talento.

En Perú se aplican estas políticas y estrategias corporativas, en la medida que el tamaño de la organización lo permite, especialmente en los procesos de selección y evaluación de las personas.

Sistemas

- Las políticas de Recursos Humanos combinan el alcance global con el foco local en los países en los que el Banco está presente, con especial acento en la atracción y retención del talento. El talento de los profesionales es un recurso corporativo clave para el crecimiento y liderazgo de Santander. Nuestra prioridad es atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Uno de los objetivos prioritarios es consolidar los programas de prácticas pre-profesionales y profesionales como una de las principales fuentes de reclutamiento, brindándose así oportunidad a los jóvenes estudiantes de demostrar sus capacidades al mismo tiempo de obtener experiencia laboral.
- Perfiles de puestos: para cada posición o puesto de trabajo se desarrolla un perfil de competencias personales, técnicas y de conocimientos que se espera debe tener el ocupante de un puesto. El proceso de selección, realizado por un Comité de por lo menos 3 personas, considera objetivamente el cumplimiento de este perfil para calificar la idoneidad de un candidato.
En ese sentido las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no son consideradas como discriminación.
- Políticas y procedimientos de la empresa que utilizan las calificaciones, las capacidades y la experiencia como las bases para el reclutamiento, la ubicación, la capacitación y el avance del personal en todos los niveles.
- En las políticas de Recursos Humanos no se hace distinción de sexo para la contratación de personal. Tampoco en los perfiles de puestos.

- Como política global se promueve la diversidad, en cuanto se fomenta brindar las mismas oportunidades de desarrollo tanto a hombres como mujeres
- Evaluación de Desempeño: La medición del desempeño se basa en el logro de objetivos y actuación de las personas: es decir no solo se mide el resultado sino cómo se llega a éste, de acuerdo a los criterios corporativos que son de conocimiento de todos.
- Proceso DPO (Dirección por objetivos): aplicable a los colectivos a los que se puede asignar objetivos medibles y cuantificables. Se definen los objetivos al inicio de cada año y se realiza la medición del desempeño dos veces al año, que incluye medición de objetivos y valoración de competencias. El proceso requiere de una entrevista de evaluación donde tanto evaluado como evaluador tienen la oportunidad de intercambiar opiniones y apreciaciones respecto al desempeño individual y necesidades o recursos para mejorar los aspectos que muestren algún debilidad.
- En ese sentido el proceso de evaluación es objetivo y transparente basada en indicadores previamente definidos. Se miden factores como trabajo en equipo, iniciativa, flexibilidad y permite orientar las decisiones de compensación de los empleados, como asimismo identificar necesidades de formación, gestionar oportunidades profesionales y definir acciones para mejorar el desempeño individual.
- Por otro lado, las compensaciones y beneficios son otorgadas en base a referencias del mercado, y una vez al año se efectúa una revisión salarial para determinar su adecuación. Los incrementos salariales y otras compensaciones se otorgan de acuerdo al desempeño, y a las desviaciones que pudieran determinarse, respecto al mercado, sin tomar en cuenta situaciones o factores de índole personal.
- Procedimientos de queja que se aplican cuando se identifica la discriminación para tratar quejas, gestionar apelaciones y brindar apoyo a los empleados.
- La Gerencia de Recursos Humanos y Administración mantiene una comunicación abierta y permanente con todos los miembros de la organización, a fin de atender sus inquietudes, necesidades, quejas o problemas, y resolverlos de la manera adecuada.
- La comunicación, la ética y el respeto por las personas son valores fundamentales de la organización Santander. Cada Supervisor mantienen una relación de trabajo cordial y respetuosa con sus subordinados.
- De presentarse una queja de esta naturaleza el empleado sabe que puede dirigirse a su Supervisor, Gerencia de Recursos Humanos o Gerencia General, de manera indistinta, y será atendido con la misma eficiencia.
- En Santander no hemos recibido quejas por discriminación.

Actividades

Las actividades realizadas en 2008 corresponden a los procesos normales de selección, y evaluación de desempeño, aplicando las políticas del banco anteriormente descritas.

Desempeño

No tenemos ningún antecedente sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

MEDIOAMBIENTE

Principio 7.- Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

En el marco de su actividad, en todos los países donde opera Santander favorece un entorno sostenible, impulsando el desarrollo social y cultural y preservando el medio ambiente. Para ello, apoya las iniciativas internacionales más relevantes, en materia de desarrollo sostenible (Pacto Mundial, UNEP FI, Principios del Ecuador), que analiza cada caso de forma individual.

En el Perú mantenemos una actitud de vigilancia y cuidado del medio ambiente en las actividades diarias, así como de contribución a la generación de áreas verdes en algunas zonas periféricas de Lima.

Compromiso

Nos comprometemos a desarrollar el negocio bancario preservando el medio ambiente y promover iniciativas que apuestan por la protección, la conservación y la recuperación del medio ambiente y el desarrollo sostenible con la participación activa de nuestros empleados, sugiriendo a nuestros clientes y proveedores ser partícipes de dicho compromiso.

Sistemas

- Dadas las características de nuestra actividad, es política de Santander la aplicación de iniciativas para el control y la disminución en la utilización de papel y energía
- Se incide en las comunicaciones internas, externas y en las relaciones con nuestros clientes y potenciales clientes.

Actividades

- Se ha solicitado a los empleados, restringir la impresión de documentos y obtención de fotocopias a lo mínimo necesario: se sugiere enviar las comunicaciones y mantener documentación en archivos digitales.
- Se ha solicitado utilizar el papel por las dos caras, para documentos de uso interno o borradores.
- Cuando los empleados salen a almorzar o cuando se van a ausentar de sus oficinas, se les ha solicitado apagar sus equipos de trabajo y la luz.
- Se requiere el cuidado de desconectar sus equipos de cómputo al retirarse de las oficinas al final del día
- En los casos que es aplicable se adquiere papeles y útiles de oficina reciclados
- Con relación a nuestros clientes, en lo que refiere a financiamiento de proyectos se solicita un Estudio de Impacto Ambiental (EIA), que incluya además el manejo de desechos y residuos, el cual debe ser aprobado por el Ministerio respectivo.
- Efectuamos un seguimiento con las empresas que trabajamos (principalmente mineras, eléctricas e hidrocarburos) para ver que cumplan adecuadamente el PAMA (Programa de Adecuación y Manejo Ambiental). Por lo general estas empresas cuentan con auditores ambientales

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Compromiso

- En el marco de su actividad global, Santander favorece un entorno sostenible, impulsando el desarrollo social y cultural y preservando el medio ambiente. Para ello, apoya las iniciativas internacionales más relevantes, en materia de desarrollo sostenible (Pacto Mundial, UNEP FI, Principios del Ecuador), que analiza cada caso de forma individual, desde sus diferentes unidades en el mundo.
- Es nuestro compromiso el integrar, en la estrategia y en la gestión, la protección y conservación de nuestro entorno.
- Apoyaremos y participaremos, en la medida de nuestras posibilidades cualquier acción que promueva la responsabilidad ambiental.

Sistemas

- Adopción de estatutos, códigos de conducta, códigos de prácticas voluntarias para iniciativas globales y del sector.
- El Grupo dispone de una autorregulación que se materializa en la Política Medioambiental, recogida en un documento accesible al público y publicado en el apartado social de la web del Banco a nivel global (www.santander.com). Esta política está en proceso de mejora continua que debe permitir al Grupo a situarse entre las empresas con un mejor comportamiento social y ambiental.
- Mejora de gestión interna y desarrollo de oportunidades de negocio que cuidan el entorno.

Actividades

- Se han puesto en marcha diferentes iniciativas para el control y disminución en la utilización de papel y agua.
- No se han desarrollado sistemas de gestión medioambiental a nivel local.
- Una vez al año organizamos una campaña de arborización conjuntamente con los Colegios Fé y Alegría, donde los empleados del Banco y de Universia participan en forma voluntaria, acompañados de familiares y amigos, con el apoyo de la Universidad Agraria La Molina, quienes enseñan el proceso de sembrado, riego y cuidado de los árboles. El año 2008 se sembraron 70 plántones de árboles en el Colegio Fe y Alegría N° 25 de Canto Grande.

Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Acciones

Compromiso

Santander asume el compromiso permanente de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y apoyar cualquier iniciativa que las promueva.

Sistemas

- En lo que se refiere a la compra de nuestros equipos, éstas se coordinan con el Area de Compras Globales de nuestra casa matriz, a empresas debidamente evaluadas a nivel corporativo.

Actividades

- En Perú nuestra área comercial hace esfuerzos importantes de acercamiento a estos temas con nuestros clientes, siendo una de las principales alternativas de negocio la financiación de proyectos de inversión para el desarrollo de energías renovables en el país, en coordinación con otras unidades del grupo.

ANTICORRUPCION

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Acciones

Compromiso

- El Código de Conducta, de aplicación a todos los empleados, establece la necesidad de respetar los principios éticos de la organización, la normativa general y de actuar según unas normas de conducta en relación al Grupo, a sus clientes y proveedores y a las autoridades. Los principios éticos junto con el buen gobierno corporativo constituyen uno de los pilares sobre los que se asienta la actividad del Grupo.
- En el Manual de Prevención de Lavado de Activos, se establece lo siguiente:
“El Banco Santander Perú, como parte del Grupo Santander, se identifica con la sociedad y con las autoridades de los diferentes países al reconocer la importancia de la lucha contra el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo por afectar a aspectos esenciales de la vida social. El Grupo Santander, con su adhesión en 1990 a la Declaración de Basilea manifiesta su plena solidaridad y máxima colaboración con las autoridades competentes para evitar el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.”

Sistemas

- Política de seguimiento riguroso de las operaciones que realizan los clientes comprendidos en la categoría de Personas Expuestas Políticamente (PEP), para la identificación de operaciones sospechosas.
- **Sistemas de gestión de recursos humanos que apoyen el comportamiento ético de los empleados.**
Todo el personal que trabaja para el Banco Santander Perú suscribe el Código de Conducta y Ética de la empresa.
Uno de los valores corporativos de desempeño de los colaboradores de Santander es la Ética profesional
Adicionalmente las personas que realizan actividades en el mercado de valores, suscriben un código específico para este campo de acción.
 - **Sistema de supervisión y sanciones y esquemas de protección para denunciantes.**
El desarrollo de las funciones del personal es auditado por las Unidades de Control, en caso de identificación de una falta, ésta es sancionada de acuerdo al Reglamento Interno de la empresa. Las denuncias de hechos ilícitos o faltas son comunicadas en forma reservada y directa por el denunciante al Área de Control de la institución.
 - **Procedimientos de informe y procesos de mejora continuos y**
Anualmente se desarrolla un Plan de Trabajo para el cumplimiento de las normas de prevención, informándose a la Alta Dirección periódicamente el avance y el cumplimiento.

Actividades

- **Funciones de los funcionarios de cumplimiento.**
- **Vigilar el cumplimiento del sistema para detectar operaciones sospechosas del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo.**

- Verificar la aplicación de las políticas y procedimientos implementados para el conocimiento del cliente, conocimiento del mercado, conocimiento de la banca corresponsal, según corresponda; así como los procedimientos necesarios para asegurar el nivel de integridad de los directores, gerentes y trabajadores, respecto de los cuales verificará además que se cumpla con recabar la información necesaria dentro del marco establecido en el presente Manual.
- Revisar las opiniones independientes para efectos de la exclusión de clientes del proceso de registro de operaciones.
- Evaluar de forma previa la posibilidad de exclusión de un cliente del registro de operaciones, y de ser procedente, aprobar su exclusión del referido registro de operaciones, así como realizar revisiones periódicas de los clientes que han sido excluidos del registro de operaciones.
- Verificar la adecuada conservación y custodia de los documentos requeridos para la prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo.
- Promover la definición de estrategias de la empresa para prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.
- Revisar periódicamente en la página Web de las Naciones Unidas, las listas sobre personas involucradas en actividades terroristas (Resolución N° 1267), a fin de detectar si alguna de ellas está realizando alguna operación con el Banco.
- Revisar periódicamente en la página Web del GAFI, la Lista de Países y Territorios no Cooperantes, así como la Lista OFAC, la cual puede servirle como una herramienta de consulta para el conocimiento de los clientes.
- Tomar las acciones necesarias, con el apoyo del Área de Recursos Humanos, para asegurar que todo el personal cuente con el nivel de capacitación apropiado que le permita detectar operaciones inusuales o sospechosas, y para la adecuada difusión del Código de Conducta y de este Manual.
- Proponer las señales de alerta adicionales que deban incorporarse al Manual.
- Llevar un control de las operaciones comunicadas por el personal como inusuales.
- Analizar las operaciones inusuales detectadas, con la Asesoría del Comité de Análisis y Resolución (CAR), con la finalidad de que pueda determinar las operaciones que podrían ser calificadas como sospechosas.
- Calificar a las operaciones inusuales como sospechosas, de ser el caso.
- Elaborar y notificar los ROS a la UIF-Perú, en representación del Banco Santander Perú.
- Ser el interlocutor del Banco Santander Perú ante la Superintendencia en temas de lavado de activos o financiamiento del terrorismo.
- Emitir informes trimestrales sobre su gestión como Oficial de Cumplimiento al Presidente del Directorio
- Emitir informes semestrales sobre la situación del sistema de prevención y su cumplimiento dentro del Banco Santander Perú.
- Comunicaciones internas y externas
- Mediante Circulares Informativas se comunica al personal de la institución la Lista de Sentenciados de la administración pública.
- Una vez al mes se realiza el Comité de Análisis y Resolución (CAR) en el que se informan de situaciones especiales, se analizan casos bajo

- análisis, y se proporciona información actualizada de la legislación local y novedades internacionales al respecto.
- **Capacitación de los empleados**
Nuestros empleados reciben semestralmente, de manera obligatoria, una capacitación de prevención de lavado de activos, donde como delito precedente se considera, de acuerdo a la norma del país, los “Delitos Contra la Administración Pública”.
 - **Tratos con agentes y socios comerciales**
Se tiene un control de las operaciones de las Personas Expuestas Políticamente (PEP), si son titulares, directivos o accionistas con más del 5% de participación.
 - **Tratamiento de los incidentes**
Si un cliente considerado Persona Expuesta Políticamente (PEP) realiza operaciones que no están de acuerdo a su perfil, son reportadas como Operaciones Sospechosas a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF-Perú).
 - **Participación en actividades colectivas y participación de los grupos de interés**
Se participa en el Comité de Oficiales de Cumplimiento de la Asociación de Bancos del Perú, para identificar a los PEP y sus familiares hasta el segundo grado de consaguinidad y segundo de afinidad.
 - **Cooperación con las autoridades para investigar y denunciar casos de corrupción, y**
Reporte a la UIF-Perú de clientes que tienen categoría de PEP y que realizan Operaciones Sospechosas.
 - **Apoyo del establecimiento o la mejora de la infraestructura anticorrupción en los países en los que opera la empresa.**
 - **Ninguna acción realizada por el momento.**

Resultados

Desempeño

- **Número de casos investigados y sanciones impuestas.**
0
- **Número de seguimiento de investigaciones, y**
0
- **Número de empleados que recibieron capacitación sobre ética comercial en línea.**
Nuestras capacitaciones en estos temas son presenciales.
La capacitación sobre el tema de prevención del lavado de activos y sus delitos precedentes es llevada por la totalidad del personal de la institución.