



Comunicación de Progreso Anual 2014



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO REALIZADA POR EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA EMPRESA

30 de mayo de 2.015.

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que **EURO-FUNDING ADVISORY GROUP, S.L.** ,y todas las empresas de su Grupo, reafirman su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



D. Víctor Tarruella de Oriol

Chief Executive Officer

Contenido

I. LA ORGANIZACIÓN	5
II. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS	6
1. Principios de derechos humanos	6
1.1. Valoración, política y objetivos	6
1.2. Implementación	7
1.3. Medición de resultados	7
2. Principios laborales	9
2.1. Valoración, política y objetivos	9
2.2. Implementación	10
2.3. Medición de resultados	11
3. Principios medioambientales	14
3.1. Valoración, política y objetivos	14
3.2. Implementación	14
3.3. Medición de resultados	15
4. Principios de anticorrupción	17
4.1. Valoración, política y objetivos	17
4.3. Medición de resultados	18

Periodo cubierto por esta Comunicación de Progreso (COP)

De: 31 de mayo de 2.014.

A: 31 de mayo de 2.015.

I. LA ORGANIZACIÓN

Euro-Funding Advisory Group, S.L. es la matriz de un grupo empresarial líder en soluciones para la obtención de Fondos Públicos y Consultoría de Costes para su organización a nivel local, estatal e internacional.

Nuestra visión es la de convertirnos en un socio de confianza de nuestro cliente a largo plazo y acompañarle en su estrategia de crecimiento

Desde 1996, aportamos soluciones de alto impacto en los resultados de nuestros clientes especializándonos en 4 áreas: Financiación Pública para proyectos de innovación; Financiación Pública para la protección del medio ambiente; Consultoría para la sostenibilidad y Consultoría de costes, en los impuestos referidos a inmuebles y cuotas a la Seguridad Social

Los Valores de nuestro grupo son los siguientes:

- **Integridad.** Desarrollamos nuestra actividad en el marco de un estricto código ético que es garantía de honradez y rigor.
- **Pasión por los resultados.** Buscamos proactivamente ofrecer soluciones, proporcionándole el mejor y más completo servicio de acuerdo a sus necesidades. Compartimos sus objetivos: Sus resultados son los nuestros.
- **Excelencia.** La calidad y la profesionalidad son una constante en el desempeño de nuestro trabajo y la base de la confianza de nuestros clientes.
- **Orientación al cliente.** Estamos siempre cerca suyo, adaptándonos a su circunstancias, acompañándole y asesorándole en aquellos campos en los que tenemos competencia.

El Grupo Euro-Funding está presente en 19 países a través de oficinas propias o mediante alianzas estables con socios de referencia. Gracias a nuestra extensa red internacional podemos asesorar, gestionar y rentabilizar con la máxima eficacia los recursos de nuestros clientes de forma global.

II. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS

1. Principios de derechos humanos

Principio 1: *Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

Principio 2: *Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.*

1.1. Valoración, política y objetivos

El Grupo Euro-Funding ha realizado una valoración a este respecto completando lo contenido en Herramienta de Autoevaluación del Pacto Mundial que se adjunta como Anexo I a este documento. El resultado de esta autoevaluación es que el Grupo cumple con lo establecido en el Pacto de Naciones Unidas en lo relativo a derechos humanos gracias al establecimiento y cumplimiento de determinadas políticas y los mecanismos de los que dispone la compañía para su control.

El Código Ético, como norma fundamental del Grupo Euro-Funding, se compone de diferentes pautas de conducta, entre las que debemos destacar al respecto de los Principios de Derechos Humanos, el respeto, tanto a la las personas, como al medio ambiente y la cultura y costumbres de los países en los que Euro-Funding está presente.

Euro-Funding, tal y como se desprende de su Código Ético, considera un valor fundamental el respeto a las personas, y en este sentido esta norma exige el cumplimiento de la normativa sobre protección de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por Naciones Unidas en 1948.
- El Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos firmada por Naciones Unidas en 1966.
- El Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales firmada por Naciones Unidas en 1966.
- El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 1950.
- La Declaración Tripartita de Principios de Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Mundial del Trabajo.

El principal objetivo es establecer un procedimiento formal de evaluación de proveedores en esta materia.

1.2. Implementación

El Grupo Euro-Funding ha desarrollado e implementado un mecanismo para la realización de denuncias internas de carácter confidencial, el “Canal Denuncia”, para que sirva como mecanismo eficaz para la prevención y detección de delitos y otras infracciones.

Euro-Funding tiene implementada la figura del Oficial de Cumplimiento Normativo que, entre otras responsabilidades, vela por la protección de los derechos humanos.

Asimismo todos los empleados del Grupo Euro-Funding han recibido una formación relativa al Código Ético en la que se analizan y se explican las implicaciones relativas a los derechos humanos y se comunica expresamente que el Grupo Euro-Funding es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

1.3. Medición de resultados

En la siguiente tabla encontraremos los indicadores seleccionados para la medición de resultados en materia de Derechos Humanos extraídos de la publicación *G4 Sustainability Reporting Guidelines* emitida por la institución *Global Reporting Initiative*:

Aspecto / indicador	Valor
Aspecto: Inversión	
Número total de horas de empleados formados en políticas o procedimientos de derechos humanos de acuerdo con los aspectos de los derechos humanos que son relevantes en las operaciones, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	
a. Informe sobre el total de horas dedicadas a la formación en políticas o procedimientos de derechos humanos de acuerdo con los aspectos de derechos humanos que son relevantes en las operaciones.	4 horas por empleado.
b. Informe sobre el porcentaje de empleados en el periodo de instrucción en políticas o procedimientos de derechos humanos de acuerdo con los aspectos de los derechos humano que son relevantes en las operaciones.	100%.
Aspecto: Valoración	
Número total y porcentaje de operaciones que han sido sujetas a revisión de los derechos humanos o evaluaciones de impacto.	
a. Informe sobre el número total y porcentaje de operaciones que han sido sujetas a revisión de los derechos humanos o evaluaciones de impacto, por país.	No se ha producido ninguna operación con incidencia en los derechos humanos.
Aspecto: Valoración de Proveedores	
Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados usando el criterio de los derechos humanos.	
a. Informe sobre porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando el criterio de derechos humanos.	0 %.
Impactos significativamente negativos, actuales y potenciales, en materia de derechos humanos en la cadena de suministro y acciones tomadas.	
a. Informe sobre el número de proveedores sujetos a una evaluación de impacto en materia de derechos humanos.	Ninguno.
b. Informe sobre el número de proveedores identificados por tener un impacto significativamente negativo, actual y potencial, en materia de derechos humanos.	Ninguno.
c. Informe sobre los impactos significativamente negativos sobre los derechos humanos identificados en la cadena de suministros.	No se ha identificado ninguno dado que no se han realizado evaluaciones de impacto en la cadena de suministro en esta materia.
d. Informe sobre el porcentaje de proveedores identificados, que teniendo impactos significativamente negativos en materia de	No se ha identificado ninguno dado que no se han realizado evaluaciones de impacto

Aspecto / indicador	Valor
derechos humanos, con los que se ha acordado una mejora como resultado de la valoración.	a proveedores en esta materia.
e. Informe sobre el porcentaje de proveedores identificados, que teniendo impactos significativamente negativos en materia de derechos humanos, con los que la relación fue terminada como resultado de la valoración y por qué.	No se ha identificado ninguno dado que no se han realizado evaluaciones de impacto a proveedores en esta materia.
Aspecto: Mecanismo de quejas relativas a derechos humanos	
Número de quejas en el ámbito de los derechos humanos, notificación y resolución a través de los mecanismos de quejas.	
a. Número total de quejas en el ámbito de los derechos humanos a través del mecanismo formal de queja durante el periodo de entrega de informes	Ninguna.
b. De las quejas identificadas, informar: - Cuántas fueron notificadas durante el periodo de <i>reporting</i> . - Cuántas fueron resueltas durante el periodo de <i>reporting</i> .	No aplicable dado que no se ha producido ninguna queja.
c. Informe sobre el número total de quejas sobre el impacto en materia de derechos humanos presentadas antes del periodo de <i>reporting</i> que se resolvieron durante el periodo que se examina.	Ninguna dado que no existía un mecanismo en el periodo de <i>reporting</i> anterior a este periodo.

2. Principios laborales

Principio 3: *Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

Principio 4: *Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

Principio 5: *Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

Principio 6: *Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.*

2.1. Valoración, política y objetivos

El Grupo Euro-Funding ha realizado una valoración a este respecto completando lo contenido en la Herramienta de Autoevaluación del Pacto Mundial que se adjunta como Anexo I a este documento. El resultado de esta autoevaluación es que el Grupo cumple con lo establecido en el Pacto de Naciones Unidas en lo relativo a los principios laborales gracias al establecimiento y cumplimiento de determinadas políticas y procedimientos, así como por los mecanismos de los que dispone la compañía para su control.

Según lo comentado en la Sección 1.1.1. *Valoración, política y objetivos de los Principios de derechos humanos* de este documento, el Respeto es una de las pautas fundamentales de conducta recogidas en el Código Ético del Grupo Euro-Funding, y así se desprende del mismo, en el que expresamente se exige el respeto de la Declaración Tripartita de Principios de Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Mundial del Trabajo, así como el principio de representación sindical de los empleados.

Adicionalmente en el Código ético se establece lo siguiente:

Euro-Funding prohíbe el acoso, el abuso y el trato discriminatorio por motivos de raza, color, nacionalidad, religión, opinión política, filiación, edad, orientación sexual, estado –incluido el de embarazo–, estatus social y familiar, incapacidad, minusvalía y demás situaciones protegidas por el derecho, tanto con respecto a los empleados, los directivos y los miembros de los órganos de administración, como con respecto a los socios de la compañía, clientes, potenciales clientes, proveedores y cualquier otra persona que tenga relación con Euro-Funding.

También están especialmente prohibidos el acoso, la discriminación y las represalias personales hacia cualquier persona que informe sobre un hecho o conducta contraria a la ley y/o a este Código.

Euro-Funding promueve la igualdad de oportunidades entre los empleados de diferente sexo y nacionalidad. A su vez, otorga igualdad de oportunidades a los

proveedores por conseguir un porcentaje de negocio en las mismas condiciones que el resto.

Asimismo el Código ético establece lo siguiente respecto a seguridad y salud en el trabajo:

Euro-Funding adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente de cada país y garantiza que sus empleados desarrollen su trabajo en lugares seguros y saludables mediante una política de seguridad y salud en el trabajo basado en el cumplimiento estricto de las regulaciones aplicables en cada momento.

Euro-Funding dota a sus empleados de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable para que puedan velar por la seguridad propia, de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, Euro-Funding procura la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

Para el próximo período de *reporting* el Grupo Euro-Funding no ha establecido objetivos específicos en materia de principios laborales pero continuará realizando formaciones e implementado los principios existentes.

2.2. Implementación

El Grupo Euro-Funding ha desarrollado e implementado un mecanismo para la realización de denuncias internas de carácter confidencial para que sirva como mecanismo eficaz para la prevención y detección de delitos y otras infracciones, en este y cualquier otro ámbito.

Existe la figura del Oficial de Cumplimiento Normativo que, entre otras responsabilidades, vela por la protección de los derechos laborales de los empleados.

Euro-Funding tiene contratada una empresa de prevención de riesgos laborales con las siguientes especialidades: seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada, higiene industrial y vigilancia de la salud, garantizando, de esta manera, la salud y seguridad de todos los trabajadores.

Asimismo todos los empleados del Grupo Euro-Funding han recibido una formación relativa al Código Ético en la que se analizan y se explican las implicaciones relativas a los principios laborales y se comunica expresamente que el Grupo Euro-Funding es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2.3. Medición de resultados

En la siguiente tabla encontraremos los indicadores seleccionados para la medición de resultados en materia de principios laborales extraídos de la publicación G4 Sustainability Reporting Guidelines emitida por la institución Global Reporting Initiative:

Aspecto / indicador	Valor
Aspecto: No discriminación	
Número total de incidentes relativos a discriminación y acciones correctivas tomadas	
a. Informe del número total de incidentes de discriminación durante el periodo de <i>reporting</i> .	Ninguno.
b. Informe sobre la situación de las incidencias y acciones tomadas en referencia a: <ul style="list-style-type: none"> - Incidentes revisados por la organización - Planes de solución implantados - Planes de resolución que han sido implementados y revisión de resultados a través de la rutina de revisión de procesos de dirección internacional. - Incidentes no duraderos sujetos a acción 	No aplicable dado que no se ha producido ningún incidente relativo a discriminación.
Aspecto: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	
Operaciones y proveedores identificados en los cuales el derecho a libre asociación y negociación colectiva puede haber sido violado o estar significativamente en riesgo, y normas tomadas para apoyar estos derechos	
a. Operaciones y negocios identificados en los cuales el derecho a libre asociación y negociación colectiva puede haber sido violado o estar significativamente en riesgo en los términos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de operaciones (como plantas de manufacturación) y proveedores - Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores considerados en riesgo. 	No se han identificado operaciones ni proveedores en los cuales el derecho a libre asociación y negociación colectiva puede haber sido violado o estar significativamente en riesgo.
b. Informe sobre normas tomadas por la organización durante el periodo de presentación de informe para apoyar el derecho de libre asociación y negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de un código ético, en el que se incluye esta materia. - Respeto de la normativa aplicable.
Aspecto: trabajo infantil	
Operaciones y proveedores identificados por tener un riesgo significativo por incidente de trabajo infantil y normas tomadas para contribuir a la efectiva abolición del trabajo infantil	
a. Operaciones y proveedores identificados por tener un riesgo significativo por incidente de: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo infantil - Trabajadores jóvenes expuestos a trabajos forzados 	No se han identificado operaciones ni proveedores con riesgo por incidente de trabajo infantil dado que no empleamos personas menores de edad, ni trabajos forzados.
b. Operaciones y proveedores identificados por tener un riesgo significativo por incidente de trabajo infantil en los siguientes términos: <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de operaciones y proveedores - Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores considerados en riesgo 	No se han identificado operaciones ni proveedores con riesgo por incidente de trabajo infantil ni trabajos forzados.

Aspecto / indicador	Valor
c. Informe de normas tomadas por la empresa en el periodo de <i>reporting</i> de este informe para contribuir a la efectiva abolición del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de un código ético, en el que se incluye esta materia. - Respeto de la normativa aplicable.
Aspecto: trabajo forzoso u obligatorio	
Operaciones y proveedores identificados por tener un riesgo significativo de trabajo forzado o trabajo obligatorio y normas que contribuyen a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio	
a. Informe sobre operaciones y proveedores identificados por tener un riesgo significativo de trabajo forzado o trabajo obligatorio en los siguientes términos: <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de operaciones y proveedores - Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores considerados de riesgo. 	No se han identificado operaciones ni proveedores con este tipo de riesgo
b. Informe sobre normas tomadas por la empresa en el periodo de entrega de informes para intentar contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de un código ético, en el que se incluye esta materia. - Respeto de la normativa aplicable.
Aspecto: empleo	
Número total y ratios de nuevos empleados contratados y rotación (recambio) de empleados por grupos de edad, género y región	
a. Informe del número total y calificación de los nuevos empleados contratados por género	Hombres: 6 empleados – 90% titulados superiores. Mujeres: 12 empleados – 90% titulados superiores.
b. Informe del número total y calificación de recambio de empleados por género.	Hombres: 6 empleados – 90% titulados superiores. Mujeres: 12 empleados – 90% titulados superiores.
Ratios de reincorporación al trabajo después de disfrutar un permiso de maternidad/paternidad	
a. Informe del número total de empleados con derecho a disfrutar una baja maternal/paternal, por género.	- Hombres: 4 - Mujeres: 7
b. Informe del número total de empleados que disfrutaron una baja maternal/paternal, por género.	- Hombres: 4 - Mujeres: 7
c. Informe del número total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de una baja maternal/paternal, por género.	- Hombres: 4 - Mujeres: 5
d. Informe del número total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de una baja maternal/paternal, y que siguen empleados 12 meses después, por género.	- Hombres: 3 - Mujeres: 4
Aspecto: laboral/gestión de relaciones	
Períodos mínimos de aviso con respecto a cambios operacionales incluyendo si estos están especificados en convenios colectivos.	
a. Informe del número mínimo de semanas de aviso proporcionadas típicamente a los empleados y sus representantes electos anteriormente a la implementación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles sustancialmente.	4 semanas.
b. Para organizaciones con convenios colectivos de negociación, informar si el periodo de aviso y consultas para negociaciones están especificadas en convenios colectivos.	No especificado por lo que ha de respetar lo establecido en la legislación vigente, que para este tipo de cambios será un preaviso de un mes.
Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo	
Tipo de daño y ratio, enfermedades ocupacionales, días perdidos, absentismo, y número total de fatalidades relacionadas con el trabajo.	
a. Informe el tipo de daño y ratio, enfermedades ocupacionales, días perdidos, absentismo, y número total de fatalidades relacionadas con el trabajo para todos los empleados	Únicamente se han producido daños por enfermedad común no relevantes. No ha existido ningún daño relacionado con el trabajo.
Aspecto: Formación y educación	
Media de horas dedicadas a formación por año y empleado.	

Aspecto / indicador	Valor
a. Informe de la media de horas dedicadas a formación por empleado durante el período de <i>reporting</i>	12 horas de formación.
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades	
Composición de los órganos de gobierno y desglose de empleados por categoría de acuerdo con su género, su edad, grupos minoritarios y otros indicadores de diversidad.	No aplicable dado que el órgano de gobierno de la sociedad está compuesto por dos administradores solidarios.
Informe del porcentaje total de empleados que han recibido una evaluación y revisión del desarrollo de su Carrera profesional durante el período de <i>reporting</i> .	80% de los empleados.
Aspecto: Igualdad en la remuneración de hombres y mujeres	
Informe de la relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres respecto a los hombres para cada categoría profesional.	La remuneración de hombres y mujeres es idéntica según cada categoría profesional.
Aspecto: Evaluación de proveedores respecto a prácticas laborales	
Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios referidos a prácticas laborales.	10%
Impactos significativamente negativos, actuales y potenciales, respecto a prácticas laborales en la cadena de suministro y acciones tomadas	
a. Número de Proveedores sujetos a una evaluación de impacto sobre prácticas laborales	Dos.
b. Informe el número de proveedores identificados que tengan un impacto significativamente negativo, actuales y/o potenciales, respecto a prácticas laborales	Ninguno.
c. Informe de los impactos negativos relativos a prácticas laborales identificados en la cadena de suministro.	Ninguno.
d. Informe el porcentaje de proveedores identificados con los que, teniendo impactos negativos respecto a prácticas laborales, se acordaron mejoras como resultado de evaluación.	Ninguno.
e. Informe del porcentaje de proveedores identificados con los que, teniendo impactos negativos respecto a prácticas laborales, cuyas relaciones fueron terminadas como resultado de evaluación y el por qué.	Ninguno.
Aspecto: Mecanismos de reclamación respecto a prácticas laborales	
Número de reclamaciones sobre prácticas laborales presentadas y resueltas a través de los mecanismos formales de reclamación.	
a. Informar sobre el número total de reclamaciones sobre prácticas laborales presentadas durante el periodo de <i>reporting</i> .	Ninguna.
b. De las reclamaciones identificadas, informar cuantos fueron: <ul style="list-style-type: none"> - Presentadas durante el periodo de <i>reporting</i>. - Resueltas durante el periodo de <i>reporting</i>. 	No aplica dado que no hubo ninguna reclamación.
c. Informar del número total de reclamaciones sobre prácticas laborales presentadas antes del periodo de este informe que fueron resueltas durante este periodo.	Ninguna, no se presentó reclamación alguna al respecto.

3. Principios medioambientales

Principio 7: *Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

Principio 8: *Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

Principio 9: *Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

3.1. Valoración, política y objetivos

El Grupo Euro-Funding ha realizado una valoración a este respecto completando lo contenido en la Herramienta de Autoevaluación del Pacto Mundial que se adjunta como Anexo I a este documento. El resultado de esta autoevaluación es que el Grupo cumple con lo establecido en el Pacto de Naciones Unidas en lo relativo a los principios medioambientales gracias al establecimiento y cumplimiento de determinadas políticas y procedimientos, así como por los mecanismos de los que dispone la compañía para su control.

El Código Ético, como norma fundamental, se compone de diferentes pautas de conducta, entre las que destaca el respeto al medio ambiente, tal y como establece la sección 3.2.3 del Código:

La preservación del medio ambiente es fundamental para Euro-Funding, garantizándose mediante políticas internas adecuadas adoptando siempre un enfoque preventivo.

En este sentido, las Personas Sujetas deben esforzarse en proteger y respetar el medio ambiente y en minimizar el impacto medio ambiental derivado de sus actividades y de la utilización de instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos, asumiendo y cumpliendo las políticas corporativas al respecto.

Como iniciativa corporativa en todos los mails enviados de la compañía aparece la siguiente nota al final de los mismos:

Antes de imprimir este mensaje, asegúrese de que es realmente necesario. EL MEDIO AMBIENTE ES COSA DE TODOS.

El principal objetivo es establecer un procedimiento formal de evaluación de proveedores en esta materia.

3.2. Implementación

El Grupo Euro-Funding ha desarrollado e implementado un mecanismo para la realización de denuncias internas de carácter confidencial para que sirva como

mecanismo eficaz para la prevención y detección de delitos y otras infracciones, en este y cualquier otro ámbito.

Existe la figura del Oficial de Cumplimiento Normativo que, entre otras responsabilidades, vela por la protección de los derechos laborales de los empleados.

Asimismo todos los empleados del Grupo Euro-Funding han recibido una formación relativa al Código Ético en la que se analizan y se explican las implicaciones relativas a la protección del medio ambiente y se comunica expresamente que el Grupo Euro-Funding es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En junio de 2.014 se comenzó una campaña específica para la reducción del consumo de papel por los empleados del Grupo Euro-Funding consistente en la entrega de informes a cliente de manera digital en lugar de hacerlo mediante papel. Esta iniciativa ha supuesto una importante reducción del consumo de papel que deriva en beneficios para el medio ambiente y su conservación.

3.3. Medición de resultados

En la siguiente tabla encontraremos los indicadores seleccionados para la medición de resultados en materia de principios medioambientales extraídos de la publicación G4 Sustainability Reporting Guidelines emitida por la institución Global Reporting Initiative:

Aspecto / indicador	Valor
Aspecto: Cumplimiento normativo	
Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes y regulaciones relativas al medio ambiente	
a. Informe sobre multas significativas y sanciones no monetarias en los siguientes términos: <ul style="list-style-type: none"> - Valor total monetario de multas significativas. - Número total de sanciones no monetarias. - Casos llevados a través de mecanismos de resolución de disputas. 	No han existido multas ni sanciones a este respecto.
b. Donde la organización no ha identificado ningún incumplimiento con las leyes o regulaciones.	No ha existido ningún incumplimiento al respecto.
Aspecto: Evaluación medioambiental de proveedores	
Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados con criterios medioambientales	0%
a. Informe sobre el porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados con criterios medioambientales	
Impactos ambientales significativamente negativos, reales o potenciales, en la cadena de suministro y acciones tomadas	
a. Informe el número de proveedores sujetos a evaluación de impacto medioambiental	0
b. Informe el número de proveedores identificados que han tenido impactos ambientales significativamente negativos, reales o potenciales	No aplica dado que no se ha realizado ninguna evaluación de impacto medioambiental.
c. Informe sobre el impacto ambiental significativamente negativo, real o potencial, identificados en la cadena de suministro.	No se ha identificado.
d. Informe el porcentaje de proveedores identificados, que teniendo un impacto ambiental significativamente negativo, real o potencial, con los que fueron acordadas mejoras como resultado de la evaluación.	Ninguno dado que no se ha realizado ninguna evaluación.
e. Informe el porcentaje de proveedores identificados que teniendo un impacto ambiental significativamente negativo, real o potencial, con los que las relaciones fueron terminadas como resultado de la evaluación y por qué.	Ninguno dado que no se ha realizado ninguna evaluación.
Aspecto: Mecanismos de reclamación respecto a medio ambiente	
Número de quejas sobre el ámbito de impacto medio ambiental	

Aspecto / indicador	Valor
presentadas, enviadas y resueltas a través del mecanismo formal de resolución de quejas.	
a. Informe el número total de quejas sobre el ámbito de impacto medio ambiental presentadas a través del mecanismo formal de resolución de quejas durante el período de <i>reporting</i> .	Ninguna.
b. De las quejas identificadas, informe cuántas fueron: - Presentadas durante el periodo de <i>reporting</i> - Resueltas durante el periodo de <i>reporting</i>	Ninguna.
c. Informe el número total de quejas sobre el ámbito de impacto medio ambiental presentadas antes del periodo de <i>reporting</i> y resueltas durante este periodo.	Ninguna.

4. Principios de anticorrupción

Principio 10: *Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.*

4.1. Valoración, política y objetivos

El Grupo Euro-Funding ha realizado una valoración a este respecto completando lo contenido en la Herramienta de Autoevaluación del Pacto Mundial que se adjunta como Anexo I a este documento. El resultado de esta autoevaluación es que el Grupo cumple con lo establecido en el Pacto de Naciones Unidas en lo relativo a los principios anticorrupción gracias al establecimiento y cumplimiento de determinadas políticas y procedimientos, así como por los mecanismos de los que dispone la compañía para su control.

El Grupo Euro-Funding ha establecido un programa de cumplimiento normativo basado en tres pilares: prevención, detección y respuesta, establecido mediante el Código Ético de Conducta ya mencionado. En este sentido Euro-Funding establece en su Código Ético expresamente una cultura de Tolerancia Cero contra las irregularidades.

Las pautas de conducta establecidas en el mismo contra la corrupción son las siguientes:

- Cumplimiento de la Ley y las normas
- Respeto
- Honradez y transparencia
- Excelencia y profesionalidad
- Confidencialidad y privacidad

En este sentido a lo largo del Código se regulan expresamente las siguientes situaciones:

- Conflicto de interés
 - o Relaciones con la Administración Pública y expresamente sobornos y cohechos, y fraude de subvenciones
- Política de concesión y recepción de regalos

Asimismo existe un mapa de riesgos penales y un test de prevención del delito.

El objetivo para el próximo período es implementar un sistema de cumplimiento normativo basado en la norma *UNE-ISO 19600:2015 Sistemas de gestión de compliance*.

4.2. Implementación

El Grupo Euro-Funding ha desarrollado e implementado un mecanismo para la realización de denuncias internas de carácter confidencial para que sirva como

mecanismo eficaz para la prevención y detección de delitos y otras infracciones, en este y cualquier otro ámbito.

Existe la figura del Oficial de Cumplimiento Normativo que, entre otras responsabilidades, vela por el cumplimiento normativo y regulación existente.

Asimismo todos los empleados del Grupo Euro-Funding han recibido una formación relativa al Código Ético en la que se analizan y se explican las implicaciones relativas a este ámbito y se comunica expresamente que el Grupo Euro-Funding es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

4.3. Medición de resultados

En la siguiente tabla encontraremos los indicadores seleccionados para la medición de resultados en materia de principios medioambientales extraídos de la publicación G4 Sustainability Reporting Guidelines emitida por la institución Global Reporting Initiative:

Aspecto / indicador	Valor
Aspecto: Anticorrupción	
Número total y porcentaje de operaciones evaluadas por riesgo de corrupción y riesgos significativos identificados.	
a. Informe sobre el número total y porcentaje de operaciones evaluadas por riesgo de corrupción.	Ninguna operación ha tenido riesgo de corrupción.
b. Informe de los riesgos significativos identificados en la evaluación de riesgos relacionados con la corrupción.	Ninguno.
Comunicación y formación en políticas y procedimientos sobre anticorrupción	
a. Informe sobre el número total y porcentaje de miembros de los órganos de gobierno que se les ha comunicado la política y procedimientos sobre anticorrupción de la organización, desglosado por región.	2 personas - 100% del personal en los órganos de gobierno.
b. Informe sobre el porcentaje de empleados que se les ha comunicado la política y procedimientos sobre anticorrupción de la organización, desglosados por región y categoría	100% de los empleados.
c. Informe sobre el número total y porcentaje de miembros de los órganos de gobierno que ha recibido formación sobre anticorrupción de la organización, desglosado por región.	2 personas - 100% del personal en los órganos de gobierno.
d. Informe sobre el número total y porcentaje de empleados que han recibido formación sobre anticorrupción de la organización, desglosados por región y categoría.	100% de los empleados.
Incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas	
a. Informe del número total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados	Ninguno.
b. Informe sobre el número total de incidentes confirmados en los cuales los empleados fueron despedidos o sancionados por corrupción	Ninguno.
c. Informe sobre casos judiciales públicos en materia de corrupción presentados contra la organización o sus empleados durante la presentación de informes	Ninguno.

