



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

# Neuron Biopharma SA



Iniciativa RSE-PYME

• C



Octubre 2012

Querida/o amiga/o:

Neuron Bio ha suscrito desde sus inicios los 10 principios del Pacto Mundial. Sin embargo en 2011 hemos dado un paso más y nos convertimos en entidad firmante, comprometiéndonos a implantar buenas prácticas sobre dichos principios y a hacerlas públicas mediante la presentación de la Memoria de Responsabilidad Social Empresarial de 2011.

Desde la creación de Neuron Bio, su dirección obtuvo el firme compromiso público de gestionar responsablemente una empresa moderna que llegue a ser referente en el mundo y sector al cual su actividad corresponde.

Este documento, pone de manifiesto que la actividad de Neuron Bio está basada en el compromiso con la investigación, desarrollo e innovación, en una estrategia y unos principios éticos de responsabilidad social de la empresa. Por ello, durante al año 2011, Neuron Bio decidió impulsar la implantación de un Sistema de Gestión Responsabilidad Social de acuerdo con los requisitos de las norma SGE 21, con el fin de promover el desarrollo organizacional de la empresa y facilitar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, considerando asimismo las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas. De este modo, Neuron Bio se ha convertido en la primera compañía del sector biotecnológico en hacerse con esta distinción.

Durante este año, Neuron Bio ha conseguido, a pesar de las tormentas financieras que nos rodean, mantener su rumbo firme hacia el crecimiento basado en la investigación y la innovación. La plantilla de investigadores ha seguido creciendo y a lo largo de 2011 se ha iniciado la construcción de nuestra futura sede lo que nos permitirá un adecuado desarrollo durante los próximos años.

Un importante hito en materia de RSE, del año 2011, ha sido la firma del I Convenio Neuron Bio, con el que se han formalizado y ampliado una serie de ventajas tanto laborales como sociales para los empleados de Neuron Bio. En el documento acordado entre el comité de empresa y la dirección en la compañía destacan aspectos formalmente suscritos como la flexibilidad horaria, la jornada intensiva y reducida estival, permisos, mejoras de las IT, beneficios sociales, aumento y actualización de salarios.

La política de Responsabilidad Social Empresarial de Neuron Bio desde los inicios de su actividad, certificada por Forética en 2011, a través del Sistema de gestión SGE21,



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

permite a la compañía tener un control y seguimiento de las posibles contingencias relativas a la responsabilidad social, así como desarrollar una mejora continua en estos aspectos. El equipo de Neuron Bio continuará trabajando por esa línea, con el mayor respeto hacia los criterios éticos y de sostenibilidad.

Recibe el abrazo afectuoso de tu amigo

Fernando Valdivieso Amate

## Información general

### Perfil de la entidad: Neuron Biopharma SA

- **Dirección:** Avda de la Innovación, 1-PTS- BIC
- **Dirección web:** [www.neuronbio.com](http://www.neuronbio.com)
- **Alto cargo:** Fernando Valdivieso Amate, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 11/10/2011
- **Número de empleados:** 45
- **Sector:** Farmacéutico y biotecnología
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** El Grupo Neuron Bio está dedicado al desarrollo de biosoluciones de aplicación en la industria farmacéutica, química, energética y agroalimentaria.
- **Ventas / Ingresos:** 418000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** A la fecha de formulación de las últimas cuentas anuales, caben destacar los siguientes hechos posteriores: • El 3 de enero de 2012 se publicó Resolución de concesión de ayuda del Ministerio de Economía y Competitividad en relación al Subprograma de actuaciones Científicas y Tecnológicas en Parques Científicos y Tecnológicos (Innplanta 2011), por la que se conceden las siguientes ayudas a Neuron Biopharma, S.A en concepto de préstamo para las anualidades 2011 y 2012: - PCT- 010000- ACT1: Laboratorios Tecnológicos para centro de I+D de Biotecnología por importe de 1.725.000 euros. - PCT- 010000- ACT2: Equipamiento para Laboratorios Tecnológicos para centro de I+D de Biotecnología por importe de 1.125.000 euros.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Se han identificado cuatro grupos de interés inherentes a la empresa: A. Personal B. Clientes C. Empresas relacionadas comercial y económicamente D. Sociedad y entorno
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** En base a estas grandes categorías, en Neuron Bio contamos concretamente con los siguientes stakeholders: 1. Principales • Empleados • Accionistas • Clientes • Proveedores y acreedores. • Empresas competidoras. • Medios de comunicación y redes sociales. 2. Organismos públicos (administración) 3. Organismos públicos (investigación) 4. Asociaciones empresariales 5. Fundaciones sociales y científicas Nuestros grupos de interés han sido determinados tras un estudio exhaustivo de la empresa, teniendo en cuenta la influencia y la relevancia de las mismas.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** Neuron Bio está presente en España y en el área farmacéutica negociamos con multinacionales que tienen su sede central en EEUU, en Japón, Suiza, etc. En el área industrial los mercados preferentes son EEUU, Brasil y Argentina.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El informe anual de Progreso



de Neuron BioPharma SA (en adelante Neuron Bio) tiene como objetivo informar y rendir cuentas a nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Además expresa nuestro compromiso con el desarrollo sostenible en sus tres ámbitos: económico, ambiental y social. Existe una limitación de información detallada. Debido a la ubicación de la empresa, que se encuentra en un edificio incubadora de empresas de base biotecnológica, en la presente memoria no se pueden ofrecer datos de consumo energético eléctrico ni de luz, ya que éstos no son descritos en los documentos ofrecidos por el proveedor correspondiente. Está previsto que cuando Neuron Bio se traslade a su nueva sede sea posible aportar este indicador.

- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Los distintos aspectos incluidos en el Informe de Progreso han sido definidos y valorados por los responsables del área y supervisados por la dirección. Asimismo se ha contado con la opinión y revisión de un agente externo para la memoria anual de RSE.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El Informe de Progreso es un documento público de la red del Pacto Mundial y de la propia empresa. Se encontrará a disposición en las páginas web de las respectivas organizaciones.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Neuron Bio fue galardonada en mayo de 2011 con el V Premio Emprendedor XXI en Andalucía La quinta edición del galardón regional reconoce a la empresa granadina con el Premio Emprendedor XXI, en la categoría creces XXI que reconoce a empresas de 2 a 7 años, que, tras superar las primeras etapas de desarrollo, cuentan con un plan de crecimiento potencial capaz de generar riqueza y empleo para el territorio. Los Premio Emprendedor XXI, son una iniciativa puesta en marcha a nivel regional por la Junta de Andalucía, e impulsada a nivel nacional por La Caixa y la Empresa Nacional de Innovación (Enisa) con el fin de fomentar y reconocer el desarrollo de nuevas empresas innovadoras e identificar a aquéllas que gocen de mayor potencial de crecimiento en cada región. El premio otorgado incluye, entre otros, una beca en el curso “Executive Growth Program”, diseñado por ESADE e IESE, y la participación en la fase final estatal junto al resto de ganadores autonómicos. Ecolink otorga a la tecnología MicroBiOil® propiedad de Neuron Bio, la categoría de “tecnología ecoinnovadora” La plataforma para la producción de biocombustibles a partir de fuentes renovables MicrobiOil®, desarrollada por la compañía fue distinguida con la categoría de “tecnología ecoinnovadora” en el transcurso del regional del proyecto europeo Ecolink, coordinado por la red europea de BICs EBN. Esta iniciativa que se ubica dentro del movimiento “Europa Innova” y cuenta con la intervención de varias empresas andaluzas y portuguesas destacadas en el campo del eco-innovación entre las que Neuron Bio estaba seleccionada. Neuron Bio, y el resto de participantes en el evento, superaron un proceso de selección previa, así pasaron a formar parte del Club de Empresas Top 100 en Eco-Innovación, que reúne a las 100 empresas de innovación ecológica más prometedoras y con mejor desempeño de la UE, seleccionados a través de 8 eventos trans-regionales en las regiones más innovadoras respecto al medio ambiente.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

## Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus*

**procesos de decisión:** En Neuron Bio tratamos de mantener de manera constante un dialogo cordial y constructivo con nuestros grupos de interés. Con objeto de conocer las expectativas y opiniones de todos los grupos de interés, Neuron Bio realiza de forma anual al menos dos encuestas a cada grupo de interés identificado anteriormente (personal, clientes, empresas relacionadas comercial y económicamente y sociedad y entorno). Para ello se han desarrollado cuatro tipos de encuestas diferentes dependiendo de cada categoría (Clientes, Sociedad y Entorno, Personal y Empresas con relaciones comerciales). Cada año se selecciona a un stakeholders distinto de cada categoría de manera que el paso del tiempo nos permita conocer todas las expectativas y opiniones de los grupos de interés de las 4 categorías. El análisis de estas encuestas permitirá llevar a cabo la evaluación de las expectativas de los grupos de interés de forma representativa en relación con las expectativas que tiene la empresa.

- **Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:** Neuron Bio es una sociedad anónima, por lo que se rige por sus Estatutos Sociales ([http://www.neuronbio.com/Accionistas/ESTATUTOS\\_NEURON\\_BIOPHARMA\\_Aprobados\\_01\\_03\\_2010.pdf](http://www.neuronbio.com/Accionistas/ESTATUTOS_NEURON_BIOPHARMA_Aprobados_01_03_2010.pdf)), las disposiciones relativas a sociedades anónimas y demás normas que le son de aplicación. El Consejo de Administración es competente para adoptar acuerdos sobre toda clase de asuntos que no estén atribuidos por la Ley o los Estatutos Sociales a la Junta General, correspondiéndole los más altos poderes y facultades para gestionar, administrar y representar a la Sociedad, sin perjuicio de lo cual centrará su actividad esencialmente en la supervisión y control de la gestión y dirección ordinaria de la Sociedad encargada a los consejeros ejecutivos y alta dirección, así como en la consideración de todos aquellos asuntos de particular trascendencia para la Sociedad. Con periodicidad anual, la sociedad elabora el Informe de Gobierno Corporativo ([http://www.neuronbio.com/Accionistas/IAGC\\_NEURON\\_2011.pdf](http://www.neuronbio.com/Accionistas/IAGC_NEURON_2011.pdf)), el cual, al igual que el Reglamento del Consejo de Administración ([http://www.neuronbio.com/Accionistas/Reglamento\\_Consejo\\_NEURON\\_100301.pdf](http://www.neuronbio.com/Accionistas/Reglamento_Consejo_NEURON_100301.pdf)), es de carácter público.

- **Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:** (No) N/a

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- **Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):** (Sí) Neuron Bio es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y renueva su compromiso por un año más.

## Más información

- **Notas:** La empresa Neuron Bio realiza además del presente Informe de Progreso un Informe de Responsabilidad Social que tiene como objetivo informar y rendir cuentas a nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Además, expresa nuestro compromiso con el desarrollo sostenible en sus tres ámbitos: económico, ambiental y social. La presente memoria se refiere al ejercicio del año 2011 y estará disponible en breve en la web corporativa de la compañía.
- **Dirección web:** <http://www.neuronbio.com/>
- **Implantación otros Grupos de Interés:** .



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

● *Día de publicación del Informe:* lunes, 29 de octubre de 2012

● *Responsable:* Malena Valdivieso Ugarte

● *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



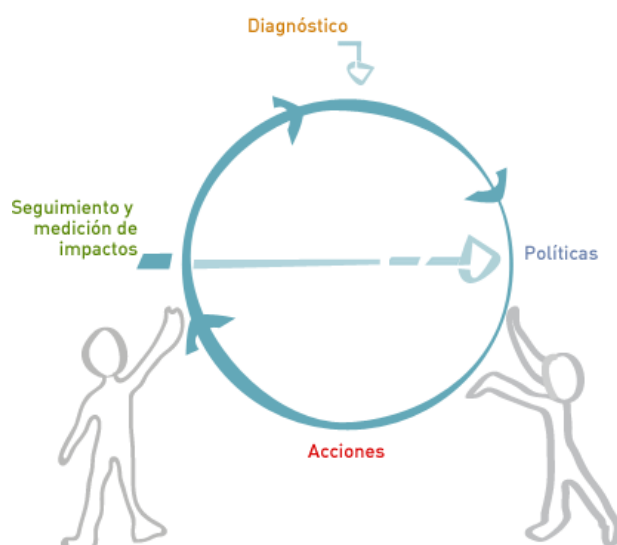
### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.*

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Durante el año 2011 se crea el Procedimiento para la Gestión de la Responsabilidad Social, dentro del propio Sistema de gestión interno, cuyo objetivo es exponer la operativa empleada en NEURON BioPharma S.A. para describir la interacción que la empresa realiza con los distintos grupos de interés y los mecanismos empleados para valorar sus expectativas.

*Este procedimiento es de aplicación a todas las actividades de Neuron Bio susceptibles de originar riesgos en materia de satisfacción de clientes y personal trabajador, interacción con el medio ambiente y la sociedad, seguridad laboral, transparencia de la organización y sus socios.*



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Política de gestión de Neuron Bio

*La Dirección de Neuron Bio ha decidido impulsar la implantación de un Sistema de Gestión de la I+D+i y Responsabilidad Social de acuerdo con los requisitos de las norma UNE 166.002 y SGE 21 respectivamente, con el fin de promover el*



desarrollo organizacional de la empresa y facilitar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, considerando asimismo las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas (accionistas, proveedores y clientes, personal de la empresa, agentes reguladores, etc.).

Lo aquí expuesto desvela los valores que caracterizan y por los que se rige la gestión de Neuron Bio:

- \* Actitud innovadora y dialogante, manteniendo un deseo constante de aprender y mejorar.
- \* Honestidad y transparencia en la investigación y en la gestión.
- \* Estímulo de la iniciativa personal y el compromiso con el trabajo.

Neuron Bio, en consonancia con estos valores, asume y toma como suyos los siguientes principios:

- \* Garantizar el respeto de los Derechos Humanos, superando el cumplimiento de los requisitos legales y promoviendo el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad.
- \* Incorporar profesionales de máximo nivel e incentivar su implicación y concienciación con los objetivos de la empresa a través de la información, estímulo y formación continua.
- \* Mantener unas condiciones de trabajo seguras y vigilar la salud de los trabajadores.
- \* Evaluar la necesidad del uso de animales en la experimentación, evitar su uso cuando exista un método alternativo que proporcione resultados satisfactorios, utilizar el mínimo número de animales posible en cada ensayo y realizar los ensayos con un grado de refinamiento que evite el dolor, sufrimiento o angustia de los animales.
- \* Adoptar las medidas necesarias para prevenir la contaminación y, cuando ello no sea posible, reducir al mínimo los impactos y daños al medio ambiente producidos.
- \* Aumentar continuamente los pactos de cooperación con otras organizaciones para fomentar el desarrollo de ideas, la investigación y una gestión socialmente responsable.
- \* Perfeccionar las vías de comunicación que permitan conocer y satisfacer las expectativas de las partes interesadas.



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Responsable de Gestión Ética lleva a cabo un control y seguimiento anual de los Derechos Humanos de los trabajadores con atención especial a:

- \* Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva) y representación de los trabajadores.
- \* Rechazo a la explotación infantil y trabajos forzados.
- \* Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias, cumpliendo la normativa y el convenio de trabajo vigente.
- \* Derecho a la intimidad.
- \* Prohibición de toda forma de discriminación y fomento del respeto a la dignidad de las personas

Neuron Bio promueve la responsabilidad social empresarial gracias al empleo de buenas prácticas en la gestión y en el trabajo diario aplicado a todos los niveles. Además de estas prácticas diarias llevadas a cabo por todos los que componen

*Neuron Bio, la empresa contribuye con acciones sociales de manera activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental, tanto dentro como fuera de su ámbito del conocimiento específico.*

*Neuron Bio cuenta con una tecnología punta y unas instalaciones extraordinariamente equipadas, lo que la hace susceptible de recibir visitas muy a menudo. Las visitas que se reciben no siempre son de clientes, proveedores, inversores, sino que también se reciben visitas de estudiantes de distintas ramas, como pueden ser de índole técnica y sanitaria. Las instalaciones son susceptibles tanto de visitas de estudiantes de formación profesional, como de universitarios, al igual que de estudiantes de postgrado. Este tipo de visitas son consideradas acciones sociales, ya que no hay intereses lucrativos por medio. Se trata del simple interés por generar conocimiento y aportar como valor añadido a la comunidad, tanto universitaria como no universitaria, la experiencia de los profesionales de Neuron Bio y el conocimiento de las últimas tecnologías aplicadas.*

*Otra actividad considerada acción social es la donación realizada de una cantidad de dinero en el mes de octubre a la Asociación Nacional del Alzheimer Afal Contigo. La finalidad de esta donación ha sido la colaboración en las VI Jornadas de Neuronet llevadas a cabo por Afal Contigo.*



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** *Neuron Bio cuenta con un comité de gestión del sistema, en el cual queda integrado el comité ético específico de RSE. Se celebran mínimo dos reuniones de seguimiento anuales y en casos excepcionales se convoca alguna reunión adicional para el seguimiento y control de todos los asuntos relacionados con el sistema de gestión.*

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

**Respuesta:** 94 %

**Implantación:** *Neuron Bio entrega a todos los empleados un manual de acogida que contiene entre otras informaciones el código de conducta. Se trata además de un documento público que se puede consultar en la web corporativa: [http://www.neuronbio.com/Descargas/Codigo\\_de\\_conducta\\_Neuron\\_Bio.pdf](http://www.neuronbio.com/Descargas/Codigo_de_conducta_Neuron_Bio.pdf)*

*Igualmente todos los documentos inherentes a este tipo de información se encuentran disponibles para todos los empleados en el sistema de gestión ubicado en la red interna de la compañía.*

*Adicionalmente se realizan seminarios internos anuales.*

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Mal ambiente laboral	
Proveedores	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Cumplimiento y mejora de políticas internas. Seguir garantizando los DDHH.
Empleados	Código de Conducta Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión	Mejora continua en todo el ámbito laboral. Seguir garantizando los DDHH.
Proveedores	Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Cumplimiento y mejora de políticas internas. Seguir garantizando los DDHH.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social RSE	n/a
Empleados	Acción social RSE	n/a
Proveedores	Acción social RSE	n/a

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Otros Procedimiento de gestión de incidencias	Continuar con la implantación y el seguimiento de estas herramientas.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Otros Procedimiento de gestión de incidencias	Continuar con la implantación y el seguimiento de estas herramientas.
Proveedores	Auditorías Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores	Continuar con la implantación y el seguimiento de estas herramientas.



## • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Según el propio procedimiento para la gestión de compras, que describe y sistematiza el modo de realizar compras y subcontrataciones de forma que los productos y servicios contratados cumplan con los requisitos especificados en el sistema de gestión.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Neuron Bio asume el compromiso de adquirir productos y servicios responsables y, por tanto, amplía sus criterios de compra y exige a todos sus proveedores una gestión socialmente responsable, junto con el cumplimiento de los requisitos legales que les sean de aplicación. También, en la medida de las posibilidades, colabora con los proveedores en la mejora continua de las prácticas de responsabilidad social.

*En el procedimiento de Gestión de Compras se describe la sistemática de actuación con respecto a los proveedores teniendo en cuenta criterios éticos, de calidad, ambientales, laborales y de seguridad. De acuerdo con el procedimiento de compras, los proveedores han de ser homologados y se mide el riesgo de cada uno de ellos.*



### ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Durante el 2011 se han ampliado los criterios de homologación de los proveedores respecto al cumplimiento con la legislación vigente.

NEURON Bio en línea con su estrategia de conocer e interactuar con sus grupos de interés registra, analiza y resuelve no sólo las quejas y reclamaciones de sus clientes, sino también las quejas y reclamaciones que puedan surgir en las relaciones con el resto de stakeholders como podrían ser los proveedores.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

**Respuesta:** 17 %

**Implantación:** Según el procedimiento de compras se realiza una valoración inicial del proveedor, por la cual se aprueba e incluye en la lista de proveedores homologados y aceptados atendiendo a los siguientes criterios:

- \* Histórico
- \* Certificación de calidad
- \* A prueba
- \* Exclusividad
- \* Auditoría

A posteriori dependiendo de la experiencia con los distintos proveedores, se diagnostica el riesgo que conlleva cada proveedor:

- Riesgo alto
- Riesgo medio
- Riesgo bajo

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	<p>Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos</p> <p>Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos</p>	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Otros Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	n/a

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	n/a

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** La plantilla de Neuron Bio constituye su mayor valor. No se entendería el desarrollo y el futuro de la empresa sin la colaboración y la implicación de las personas que la forman. En Neuron Bio contamos con un valioso equipo de jóvenes profesionales distribuidos a través de los departamentos que la componen y el cual forma en su conjunto un grupo cohesionado. Una de las áreas prioritarias de la empresa es el mantenimiento de un clima laboral óptimo para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores que la constituyen, intentando mejorar día a día las condiciones de trabajo adoptando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, ofreciendo beneficios sociales e incrementando los compromisos que en prevención de riesgos laborales determina la legislación vigente.

Neuron Bio garantiza y demuestra el cumplimiento del derecho de asociación y busca voluntariamente acuerdos en la negociación de las condiciones laborales con sus trabajadores y así lo refleja por escrito en el I Convenio Colectivo de Neuron BioPharma S.A.

La rotación del personal de la compañía es muy baja y más del 90% de los trabajadores tienen contratos de duración indefinida. Los cambios en su mayoría son producidos por modificación del domicilio familiar o por el acceso de profesionales al sector público. Asimismo, el rango de edad de nuestra plantilla es muy joven, ya que la mayoría de las personas oscilan entre los 31 a 40 años de edad.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Durante el año 2011 se ha firmado el I Convenio Neuron Bio, con el que se han formalizado y ampliado una serie de ventajas tanto laborales como sociales para los empleados de Neuron Bio. En el documento acordado entre el comité de empresa y la dirección en la compañía destacan aspectos formalmente suscritos como la flexibilidad horaria, la jornada intensiva y reducida estival, permisos, mejoras de las IT, beneficios sociales, aumento y

actualización de salarios. Las condiciones del convenio son consideradas como un mínimo. El contrato individual que firma cada trabajador puede mejorarlas (incremento de sueldo, descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, etc.



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La firma del I Convenio Neuron es la acción más concreta llevada a cabo con respecto a la negociación colectiva, culminada con éxito.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los mecanismos de comunicación interna son:

\* Reuniones de grupo periódicas

Se realizan reuniones de grupo de forma departamental y de forma general en las que se comunican proyectos, objetivos y el estado de los mismos. Estas reuniones permiten a Neuron Bio una comunicación en todas las direcciones (descendente, ascendente y horizontal), con la ventaja de que el feedback no se hace esperar. Estas reuniones son excelentes mecanismos para detectar problemas internos/externos y para generar la motivación en la consecución de los objetivos de la empresa.

\* Correo electrónico

Es un sistema eficaz que no requiere de la implantación de ningún soporte nuevo y su utilización es conocida por todos, con lo que tampoco lleva a una formación para su utilización. Con este sistema la comunicación se abre a todas las direcciones entre la Dirección y los empleados, inversores y proveedores.

\* Buzón de sugerencias

Permite realizar una comunicación ascendente en Neuron Bio. Para ello, utilizaremos también el correo electrónico.

Se ha creado una dirección de correo [buzonsugerencia@neuronbio.com](mailto:buzonsugerencia@neuronbio.com) (además de un buzón de sugerencias físico) en la que los empleados puedan mandar sugerencias e ideas que mejoren el funcionamiento de la empresa. Este buzón genérico se controla por una persona del departamento de desarrollo de negocio. Esta persona es la encargada de filtrar las propuestas/comentarios/quejas, que se presentarán en dirección. Para que no se produzca un exceso de información no gestionable por la Dirección, se clasificarán las simples consultas que se resolverán por un procedimiento simple de respuesta, de aquellas propuestas que sean susceptibles de valorar y estudiar.

*\* Seminarios internos*

Se organizan seminarios internos de manera habitual para comunicar novedades y acciones emprendidas por la empresa a todos los niveles, ya sea relacionado con temas de investigación, sistema de gestión, finanzas, etc. Se realizan en horario laboral y la asistencia de todo el personal es prácticamente obligatoria salvo excepciones, que se comunicarán previamente a la dirección de la empresa.

Como se ha mencionado con anterioridad, la temática de estas exposiciones es variada. El ponente que suele ser el responsable del área a tratar se sirve de una presentación previamente preparada y disponible posteriormente en el servidor.

*\* Encuestas*

Se llevan a cabo encuestas para determinar posibles mejoras en el área laboral.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Mejora constante de la calidad laboral.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Mejora constante.





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* El Responsable de Gestión Ética lleva a cabo un control y seguimiento anual de los Derechos Humanos de los trabajadores con atención especial:

\* Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva) y representación de los trabajadores.

\* Rechazo a la explotación infantil y trabajos forzados.

\* Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias, cumpliendo la normativa y el convenio de trabajo vigente.

\* Derecho a la intimidad.

\* Prohibición de toda forma de discriminación y fomento del respeto a la dignidad de las personas.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el convenio de Neuron Bio acordado entre el comité de empresa y la dirección de la compañía destacan aspectos formalmente suscritos como la flexibilidad horaria, la jornada intensiva y reducida estival, permisos, mejoras de las IT, beneficios sociales, aumento y actualización de salarios.

*Neuron Bio se ha caracterizado desde sus inicios por la implantación de medidas de conciliación, elevadas recientemente a documento público.*



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como ya se ha mencionado con anterioridad, toda esta temática esta desarrollada formalmente en el convenio de Neuron Bio. Las condiciones del convenio son consideradas como un mínimo. El contrato individual que firma cada trabajador puede mejorarlas (incremento de sueldo, descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, etc.

El convenio se aprobó en el mes de julio de 2011 por una amplia mayoría de votos, logrando así un importante consenso entre los empleados y la empresa. El convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2013. Una vez vencida esta fecha se prorrogará automáticamente por un año natural, o bien a petición de cualquiera de las partes se revisará y se volverá a negociar el mismo. El documento recoge de manera formal los distintos aspectos de la vida laboral de Neuron Bio, entre los que cabe destacar los siguientes:

- \* Flexibilidad horario
- \* Horas por acumulación de tareas
- \* Horas laborales anuales
- \* Beneficios sociales
- \* Aumento y actualización de salarios
- \* Descripción de categorías y pluses
- \* Mejoras de las IT
- \* Permisos

[Descargar el documento adjunto](#) 



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Una vez más nos remitimos a nuestro convenio de empresa y a las normas internas recogidas en el sistema de gestión.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Mediante la certificación de la compañía bajo la norma SGE 21:2008, la compañía se asegura el cumplimiento de las políticas establecidas.

Igualmente el comité del sistema es el órgano encargado de realizar el seguimiento y cumplimiento de las normas establecidas.

Cabe destacar que toda la plantilla es beneficiaria de las medidas de conciliación y beneficios sociales.

Son varias las vías de comunicación que existen en la empresa para que cualquier afectado pueda tramitar una queja o reclamación:

- buzón de sugerencias
- correo electrónico
- delegadas de personal

**Objetivos:** En 2011 no se produjo ninguna queja relacionada con los derechos humanos y tampoco se detectaron actividades o incidentes que impliquen riesgos en materia de discriminación, libertad de asociación, explotación infantil o trabajo forzado.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	
	Otros	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	Garantizar y mejorar las condiciones laborales.
	Contrato de trabajo	
	Convenio Colectivo	
	Política de Conciliación	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Realizar encuesta para conocer puntos de mejora en el ámbito de la conciliación.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			





## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En Neuron Bio no existe riesgo de trabajo infantil y como firmantes del pacto mundial estamos totalmente en contra de la explotación infantil.

Debido a la actividad de la empresa, se cuenta con personal altamente cualificado con una formación específica.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Incluso desde antes de la adhesión al Pacto Mundial, Neuron Bio se ha mostrado siempre contrario al trabajo infantil. Actualmente la prohibición de esta práctica forma parte de toda la política de Neuron Bio.



### ACCIONES:


¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)


*Respuesta:* SI


*Implantación:* En marzo de 2011 Neuron Bio participa como jurado en la edición granadina del FIRST LEGO League. El torneo internacional premia los mejores proyectos de innovación realizados por niños de entre 10 y 16 años. A


través de la participación del director de la división BioPharma, Javier S. Burgos, Neuron Bio colaboró en la edición granadina del proyecto FIRST LEGO League (FLL) como jurado en la modalidad de proyectos científicos. FLL desafía los niños a pensar como científicos e ingenieros para resolver problemas reales mediante conceptos de ingeniería, proyectos de investigación y la construcción y programación de robots.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta	n/a	
	Convenio Colectivo		
	Normativa vigente		
	Política de RRHH		
	Política de RSE		
	Política interna		
	Protocolos de selección del personal		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social RSE	n/a	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Con el objetivo de evaluar la plantilla, se realiza anualmente un diagnóstico de diversidad, gracias al cual se obtiene información más detallada sobre la misma:

Desde la creación de la empresa hasta finales del año 2011 se observa un importante aumento de la plantilla. A 31/12/11 la compañía cuenta con una plantilla de 47 trabajadores, lo que supone un incremento medio de más de 7 empleados/año desde 2006. La plantilla de Neuron Bio está formada mayoritariamente (75%) por mujeres.

La rotación del personal de la compañía es muy baja y más del 90% de los trabajadores tienen contratos de duración indefinida. Los cambios en su mayoría son producidos por modificación del domicilio familiar o por el acceso de profesionales al sector público. Asimismo, el rango de edad de nuestra plantilla es muy joven, ya que la mayoría de las personas oscilan entre los 31 a 40 años de edad.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como empresa certificada en SGE21, las políticas de no discriminación forman parte de la norma, por lo que Neuron Bio cumple con ellas.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Con el fin de apoyar la abolición de las prácticas discriminatorias y para fomentar la igualdad de los trabajadores, se realiza un diagnóstico de igualdad de forma anual. El Diagnóstico de diversidad de la plantilla de trabajadores de Neuron Bio pretende identificar y reflejar las situaciones con posibilidad de mejora en cuanto a la existencia objetiva de igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres. Se trata de analizar, en el transcurso del tiempo, desde una perspectiva de género las siguientes áreas:

- \* Características de la empresa y estructura organizativa
- \* Características del personal
- \* Acceso a la empresa
- \* Desarrollo de la carrera profesional
- \* Formación y reciclaje
- \* Remuneraciones (fijas y variables)
- \* Abandono de la empresa
- \* Salud laboral
- \* Comunicación
- \* Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar
- \* Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Parte de la política de RRHH de Neuron Bio es acoger alumnos en prácticas de distintos ciclos formativos por periodos que van desde los 3 a los 6 meses. El destino de los estudiantes en prácticas en su mayor parte corresponde a los laboratorios de investigación, si bien, aunque en menor medida los Departamentos de Administración y Finanzas así como el de Desarrollo de Negocio prestan formación a través de esta fórmula y gracias a convenios específicos suscritos con entidades universitarias El total de alumnos en prácticas en la compañía a lo largo de 2011 ha ascendido a 5, dos de los cuales se han incorporado a la compañía tras la finalización del correspondiente periodo formativo.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Trás el análisis del diagnóstico de diversidad, los puntos más destacables son:

- \* Implantación voluntaria de un Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable.
- \* El concepto de Igualdad está integrado en la misión, visión, valores, política y Código de Conducta de la empresa.
- \* La contratación con carácter indefinido es superior al 75% del personal trabajador.
- \* No se detecta discriminación entre hombres y mujeres en la selección, reclutamiento, política retributiva y remuneraciones no salariales del personal.
- \* Mínima proporción de despidos y abandonos voluntarios de los trabajadores, lo dota de estabilidad a la plantilla de la compañía.
- \* Evaluación del desempeño de un amplio número de empleados por objetivos.

\* Existencia de jornada flexible de trabajo.

\* Contrataciones en aumento en los últimos años.

\* Un 22 % de ascensos y / o reconocimientos de categorías laborales durante el año 2011.

\* Diseño de los puestos de trabajo en función de las distintas necesidades de los empleados.

\* Plantilla joven, más del 50% de la plantilla es inferior a 40 años en 2011.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

*Directivos frente a empleados:* 11,11 %

*Directivos mujeres:* 40 %

*Directivos hombres:* 60 %

*Mujeres:* 72,34 %

*Hombres:* 27,66 %

*Mayores de 45 años:* 20 %

*Menores de 30 años:* 57 %

*Empleados no nacionales:* 3,33 %

*Empleados con contrato fijo:* 91,49 %

*Empleados con contrato temporal:* 8,51 %

**Implantación:** Desde la creación de la empresa hasta finales del año 2011 se observa un importante aumento de la plantilla. A 31/12/11 la compañía cuenta con una plantilla de 47 trabajadores, lo que supone un incremento medio de más de 7 empleados/año desde 2006. La plantilla de Neuron Bio está formada mayoritariamente (75%) por mujeres.

La rotación del personal de la compañía es muy baja y más del 90% de los trabajadores tienen contratos de duración indefinida. Los cambios en su mayoría son producidos por modificación del domicilio familiar o por el acceso de profesionales al sector público. Asimismo, el rango de edad de nuestra plantilla es muy joven, ya que la mayoría de las personas oscilan entre los 31 a 40 años de edad.

En 2011 no se ha registrado ninguna queja formal de incidente de discriminación a través de nuestros canales de comunicación.

El tipo de contratación en Neuron Bio es mayoritariamente indefinida, salvo en los casos de contratos de obra y servicio determinados que se deben a algunos proyectos de investigación específicos.

A pesar de la crisis mundial generalizada en todas las áreas, Neuron Bio ha seguido realizando contrataciones durante el año 2011, incluso en su mayoría de carácter indefinido.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* La composición de órganos directivos y el resto de empleados está descrita en:

\* la memoria de sostenibilidad

\* Informe anual

\* Web

\* Intranet

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Neuron Bio no cuenta con ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Garantizar el cumplimiento de la norma.
	Convenio Colectivo	
	Otros	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad	Realizar diagnóstico de diversidad de forma anual.





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Memoria sostenibilidad Web	Garantizar transparencia.



## • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En la gestión general de Neuron Bio toma especial relevancia la gestión ambiental llevada a cabo desde los inicios de la empresa. Las pautas de comportamiento responsable con el medio ambiente se describen teniendo en cuenta los recursos existentes en la empresa y cómo es la interacción de ésta con el entorno. En relación a la aportación medioambiental por parte de la empresa, cabe destacar que Neuron Bio ha sido distinguida en octubre de 2011 con un premio dentro de la categoría "tecnología innovadora" en el transcurso regional del proyecto europeo Ecolink coordinado por la red europea de BICs EBN. Con este galardón se premia la especial responsabilidad que las compañías ejercen en cuestiones medioambientales.

Para el correcto tratamiento de los residuos generados en las distintas instalaciones de investigación se cuenta con una empresa especializada en gestión de residuos que se hace cargo de los mismos dos veces al mes. No obstante en Neuron Bio somos conscientes de que todas las aportaciones por mínimas que sean son de gran valor, es por eso que le damos especial importancia al ahorro eléctrico y al reciclaje. Las tres "R(Reducir, Reciclar, Reutilizar), cobran cada vez más importancia. Con ayuda de los empleados se reutiliza el papel usado, se recicla y las pilas son tratadas por la empresa habitual de gestión de residuos. Para todas estas gestiones es de suma importancia la participación del personal. La actual actividad de la compañía no produce ningún impacto ambiental, ya sea producción de olores ruidos, emisiones electromagnéticas, influencia en la biodiversidad, fugas o actividades de riesgo, que afecten a las aguas o al suelo en el emplazamiento en el que está establecida.

Hasta la fecha no se han producido accidentes medioambientales, multas o juicios referentes a cuestiones medioambientales.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

*Respuesta:* 8

*Implantación:* Mediante los seminarios internos llevados a cabo en la compañía durante 2011 se hizo especial hincapie en los temas de sostenibilidad y medio ambiente.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental	Fomentar la colaboración de toda la plantilla.	
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Neuron Bio revisa de forma anual, su política de Sistema de Gestión Integrado, I+D+i, RSE y Prevención, mediante certificación a través de un auditor externo.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa Neuron Bio cuenta con un Sistema de Gestión integrado y certificado de I+D+i, RSE y prevención de riesgos laborales. Además dentro del sistema existe un procedimiento de gestión medio ambiental que describe la sistemática a seguir en la compañía para asegurar la correcta identificación de aspectos medio ambientales, control sobre el posible impacto ambiental y la gestión de residuos (clasificación, almacenamiento y recogida) y que ésta se realiza en condiciones controladas, minimizando los riesgos para la salud y el medio ambiente y de acuerdo con la legislación vigente.

*Este procedimiento es de aplicación a todos los aspectos ambiental y de actividad con impacto ambiental de Neuron Bio, independientemente de actividad y la forma o lugar, destacándose en particular los laboratorios.*

*Objetivos:* Neuron Bio se ha propuesto para el año 2012 establecer un protocolo de recogida de baterías y tóner. Además de fomentar el uso de papel reciclado y el reciclaje del mismo.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Para el correcto tratamiento de los residuos generados en las distintas instalaciones de investigación se cuenta con una empresa especializada en gestión de residuos que se hace cargo de los mismos dos veces al mes. No obstante en Neuron Bio somos conscientes de que todas las aportaciones por mínimas que sean son de gran valor, es por eso que le damos especial importancia al ahorro eléctrico y al reciclaje. Las tres "R" (Reducir, Reciclar, Reutilizar), cobran cada vez más importancia. Con ayuda de los empleados se reutiliza el papel usado, se recicla y las pilas son tratadas por la empresa habitual de gestión de residuos. Para todas estas gestiones es de suma importancia la participación del personal.

La actual actividad de la compañía no produce ningún impacto ambiental, ya sea producción de olores ruidos, emisiones electromagnéticas, influencia en la biodiversidad, fugas o actividades de riesgo, que afecten a las aguas o al suelo en el emplazamiento en el que está establecida.

Hasta la fecha no se han producido accidentes medioambientales, multas o juicios referentes a cuestiones medioambientales.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

**Electricidad:** 0

**Agua:** 0

**Papel:** 591

**Implantación:** Debido a la ubicación de la empresa, que se encuentra en un edificio incubadora de empresas de base biotecnológica, en la presente memoria no se pueden ofrecer datos de consumo energético eléctrico ni de agua, ya que éstos no son descritos en los documentos ofrecidos por el proveedor correspondiente. Está previsto que cuando Neuron Bio se traslade a su nueva sede sea posible aportar este indicador.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Dentro del procedimiento de gestión medio ambiental del sistema esta descrita la identificación de los aspectos medio ambientales que se realiza y actualiza cada año previamente a la revisión del sistema utilizando la Tabla de identificación y valoración dispuesta para ello.

Con la información obtenida se elaboran una serie de fichas de seguimiento y medición cuya finalidad es evaluar los temas medioambientales que afectan a la compañía.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Sistemas de gestión de calidad	.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Gestión de residuos.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Otros	Constatar cumplimiento de normas.





## • Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido a la ubicación de la empresa, que como se ha dicho con anterioridad se encuentra en un edificio incubadora de empresas de base biotecnológica, no es posible la mejora en infraestructuras del edificio con respecto a los consumos y otros aspectos.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* N/a

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

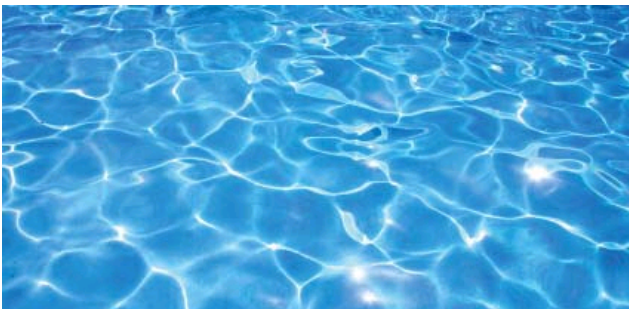
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	N/a

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Neuron Bio tiene establecida una política anticorrupción clara y exhaustiva incluida en su Código de Conducta. Como se ha dicho con anterioridad el Código de Conducta es público y se puede consultar en la página web de la compañía.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política anticorrupción de Neuron Bio es pública y es posible consultarla en la web corporativa de la compañía:

[http://www.neuronbio.com/Descargas/Codigo\\_de\\_conducta\\_Neuron\\_Bio.pdf](http://www.neuronbio.com/Descargas/Codigo_de_conducta_Neuron_Bio.pdf)



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el año 2011 se implantó en Neuron Bio la política de anticorrupción:

## POLÍTICA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La filosofía y ética profesional de Neuron Bio hacen desarrollar una Política para evitar actos corruptos, afirmando taxativamente:

\* El soborno y la extorsión quedan prohibidos en cualquiera de sus formas, entendiendo como soborno el que alguien ofrezca dinero o algún otro obsequio a una persona o a un grupo vinculado a una organización para obtener algún tipo de provecho, y, como extorsión, la presión que, mediante amenazas, se ejerce sobre alguien para obligarle a obrar en determinado sentido.

\* No está permitido aceptar y/o emitir regalos y atenciones que puedan poner en entredicho la reputación de Neuron Bio.

\* Todo empleado puede realizar contribuciones políticas individualmente, siempre que no comprometa la imagen de Neuron Bio y quede de manifiesto que estas aportaciones no están vinculadas con la actividad de la empresa.

\* Un mismo empleado involucrado en dos áreas o actividades distintas puede encontrarse ante un conflicto de interés. También pueden surgir conflictos por relaciones personales y familiares, competitividad académica o rivalidad intelectual. Siempre que se presenten las circunstancias propicias para este tipo de conflictos, se deben comunicar para que se proceda convenientemente.

Esta Política de lucha contra la corrupción tiene el fin de garantizar la transparencia de las acciones que todos los empleados de Neuron Bio realizan en su labor diaria en relación con los grupos de interés.

Cualquier trabajador que detecte posibles situaciones delictivas, que puedan quebrantar la Política de lucha contra la corrupción y el Código de Conducta o puedan comprometer la imagen y gestión responsable de Neuron Bio debe denunciarlo a su responsable superior directamente. Ante estas situaciones, Neuron Bio se reserva el derecho de establecer acciones de represalia de cualquier tipo, desde sanciones a finalización de la relación laboral según la gravedad de los hechos ocurridos y en cumplimiento de la normativa vigente.

Los empleados que tengan dudas o deseen realizar propuestas y consultas que puedan ser de interés para la empresa pueden utilizar el buzón de sugerencias disponible para este fin o cualquier otro medio de comunicación a su alcance.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

*Clientes:* 0

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 0

**Implantación:** La política anti-corrupción de Neuron Bio es conocida por la totalidad de los empleados de la compañía, ya que se ha hecho entrega a cada uno de ellos del código de conducta junto a la política. Aunque se ha comentado ya, se trata de un documento público, pero no tenemos la capacidad de establecer el número de clientes o proveedores que tienen conocimiento de la misma. Neuron Bio además experimenta anualmente auditorías tanto internas como externas, gracias a las cuales se realiza un seguimiento continuo sobre la gestión de la empresa a todos los niveles.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el I Convenio Neuron Bio hay un apartado completo dedicado a la gestión de faltas y sanciones. Durante el año 2011 Neuron Bio no ha experimentado ningún acto de corrupción con ningún grupo de interés.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Desinformación	
Empleados	Favoritismos	
Proveedores	Favoritismos Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Anticorrupción Política de RSE Políticas internas de gestión	Cumplir con política anticorrupción.
Empleados	Código de Conducta Política de RSE Políticas internas de gestión Teléfono de denuncias/quejas	Cumplir con política anticorrupción.
Proveedores	Política de Anticorrupción Política de Compras Política de RSE	Cumplir con política anticorrupción.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Difusión de la política	Evitar corrupción.
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Evitar corrupción.
	Difusión de la política	
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Evitar corrupción.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial	N/a
Empleados	Buzón de sugerencias	N/a
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
	Comités de gestión	
Proveedores	Auditorías	N/a
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
	Control financiero	



## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<a href="#">1</a>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<a href="#">2</a>	Dirección	2.4
<a href="#">3</a>	Nombre de la entidad	2.1
<a href="#">4</a>	Persona de contacto	3.4
<a href="#">5</a>	Número de empleados	2.8
<a href="#">6</a>	Sector	2.2
<a href="#">7</a>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<a href="#">8</a>	Ventas e ingresos	2.8
<a href="#">9</a>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<a href="#">10</a>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<a href="#">11</a>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<a href="#">12</a>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<a href="#">13</a>		2.6
<a href="#">14</a>		2.9
<a href="#">15</a>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<a href="#">16</a>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<a href="#">17</a>		3.8
<a href="#">18</a>		3.10
<a href="#">19</a>		3.11
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	<b>PRINCIPIO 2</b>	
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C4I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
<a href="#">P4C1I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C4I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
<a href="#">P5C1I1</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
<a href="#">P6C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12