

Resumen
memoria
RSE

2012

MACRIMASA-PHARMA

INDICE

1.	DECLARACION DEL MAXIMO RESPONSABLE DE LA ORGANIZACION.....	3
2.	PERFIL.....	4
	2.1. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
	2.2. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.....	5
	2.2.1. Dimensiones de la organización.....	6
	2.2.2. Información sobre cambios significativos	6
	2.2.3. Impactos principales	7
3.	PARÁMETROS DE LA MEMORIA.....	8
	3.1. PERIODO CUBIERTO.....	8
	3.2. COBERTURA DE LA MEMORIA.....	8
	3.3. INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES CONJUNTAS	8
	3.4. POLÍTICAS Y MEDIDAS INTERNAS PARA GARANTIZAR LA VERACIDAD DE LA MEMORIA	8
	3.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	8
4.	GOBIERNO, COMPROMISOS Y GRUPOS DE INTERES	9
	4.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO.....	9
	4.1.1. Órgano de Dirección.....	9
	4.1.2. Declaraciones de misión y valores desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.....	10
	4.2. COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS.....	10
	4.2.1. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	10
	4.3. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	11
	4.3.1. Relación de los grupos de interés incluidos en la Memoria	11
	4.3.2. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupos de interés	11
	4.3.3. Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en que la organización ha respondido en la elaboración de la Memoria.....	12
5.	ENFOQUE DE GESTION E INDICADORES DE DESEMPEÑO.....	15
	5.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA (INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO).....	15
	A. Desempeño económico	15
	B. Presencia de mercado	16
	5.2. INDICADORES AMBIENTALES	17
	A. Materiales	19

B. Energía.....	19
D. Emisiones, vertidos y residuos	20
5.3. DIMENSIÓN SOCIAL. PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE.....	20
5.3.1. Prácticas laborales y ética del trabajo.....	21
A. Empleo.....	21
B. Salud y Seguridad en el Trabajo	22
C. Formación y Educación.....	23
D. Diversidad e Igualdad de Oportunidades	25
5.3.2. Derechos humanos.....	26
A. Diversidad e Igualdad de oportunidades	26
B. Libertad de Asociación y Convenios Colectivos.....	28
5.3.3. Sociedad	28
A. Comunidad	29
5.3.4. Responsabilidad sobre productos.....	29
A. Seguridad y Salud de los Clientes.....	29
B. Etiquetado de productos y servicios.....	30
C. Comunicaciones de marketing	31
ANEXO 1	32
ANEXO 2.....	39

1. DECLARACION DEL MAXIMO RESPONSABLE DE LA ORGANIZACION

Actuamos en un entorno en el que conceptos tales como la economía y la sociedad global se han convertido en realidad y amplían notablemente el impacto de nuestras acciones. Este hecho supone un importante punto de inflexión, al plantearse *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* la consolidación de la RSE como objetivo estratégico en su cultura corporativa.

En este nuevo escenario y conscientes del nuevo reto y de las dificultades para alcanzarlo ha exigido de la sociedad una demanda de un nuevo modelo empresarial comprometido con su entorno, capaz de responsabilizarse de sus decisiones y de las consecuencias que afectan a sus grupos de interés, desde los clientes y trabajadores hasta los proveedores y administraciones públicas y el conjunto de la sociedad. Asistimos al principio de un modelo empresarial comprometido con valores que compatibilizan negocio y ciudadanía, facilitan un desarrollo económico, social y medioambiental sostenible y es la vía de acceso para la implantación de un auténtico pacto social. Desde nuestro sector de Tecnología Sanitaria queremos contribuir al desarrollo sostenible de nuestro entorno implicándonos en este compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial. Con la aprobación de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible se ha ratificado, la exigencia a las empresas públicas, a ir por delante a través del cumplimiento de una serie de requerimientos en materia de sostenibilidad. Este primer paso en lo público, en un periodo breve de tiempo se hará extensible a PYMES como la nuestra. La gravedad de la situación económica del país en todos los ámbitos, obligan a modificar la estructura de la organización para no poner en peligro la propia sostenibilidad de la misma. De hecho, las actividades que podamos realizar en este sentido permitirán que *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* se enfrente a esta crisis desde una posición más favorable. No se puede olvidar que la apuesta por la sostenibilidad es a largo plazo, siendo necesario para su consecución el esfuerzo de cada persona de la organización. Nuestra labor aunará los conceptos de negocio, generación de riqueza, y ciudadanía, orientando nuestra acción hacia la sociedad, comprometiéndonos a diario con la mejora de la salud y calidad de vida de los ciudadanos.

A lo largo de 2012 se han lanzado una batería de iniciativas en nuestros centros de trabajo en favor de la protección y el cuidado del medioambiente a través de la mejor gestión de los recursos. Algunos de los objetivos han sido: Reducir el consumo de papel, utilizando papel usado, con un resultado de ahorro del 38%, y reducir el consumo de electricidad en la instalación de climatización. Además, se está trabajando, en incrementar y mejorar el reciclaje de residuos, campaña que comenzamos a finales de Julio.

Por último, reseñar que nuestro compromiso, continúa con la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas en septiembre de 2012.

Francisco M. Cañadas Frutos
Presidente

2. PERFIL

En estos últimos meses, y dentro de una reflexión estratégica realizada en el seno de nuestra organización, ha quedado identificada esta línea de trabajo de apuesta por la RSE como uno de los pilares estratégicos de nuestra organización, incorporándose a nuestro Plan Estratégico como objetivo prioritario.

El compromiso por la RSE que asume *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* es un ejemplo más del compromiso con nuestro sector, nuestros trabajadores y la sociedad, basados en principios como la transparencia y la honestidad, a la vez que con la innovación y la excelencia, que nos ayuda a desarrollarnos; ofreciendo nuevas oportunidades de diferenciación con el resto de ofertas del mercado. Con esta actitud innovadora *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* se convierte en referente del crecimiento y posicionamiento futuro.

La incorporación del concepto de la RSE en nuestra organización actúa como un elemento de valor añadido incorporado a nuestra visión estratégica, además de una imagen de prestigio y responsabilidad.

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. está realizando un esfuerzo importante para integrar voluntariamente en su gobierno y gestión de estrategias y procedimientos, algunos de los principios que inspiran nuestro objetivo de establecer un compromiso real con la sociedad.

Algunos de nuestros principios son:

- 1) La empresa crea riqueza, genera empleo y bienestar en su sector y en la sociedad en su conjunto.
- 2) La ética en la empresa y en los negocios en general es, en esencia, conducta responsable hacia todos sus grupos de interés (empleados, clientes, sociedad, etc.)
- 3) La RSE debe posicionarse sobre la base de la voluntariedad frente a una tendencia en exceso reguladora.
- 4) Entendemos la RSE como un elemento integrado plenamente en el gobierno y en la gestión de la empresa.
- 5) Una actuación transparente y una comunicación eficaz y rigurosa serán las bases de nuestra actuación más allá de certificaciones, auditorías o memorias, que impiden la necesaria flexibilidad en PYMES.
- 6) Consideramos que la acción social ocupa su espacio dentro del concepto de RSE pero sin perder de vista el valor de la complementariedad sobre otras actuaciones.

2.1. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

El nombre de la organización es *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* y su sede central se encuentra ubicada en la siguiente dirección, C/. Marie Curie, 3 Edificio Premier II 3ª Pl. - 29590 – Parque Tecnológico de Andalucía, Campanillas (Málaga). Esta alberga las oficinas de los diferentes departamentos que componen la empresa, en una superficie de aproximadamente 200 m².

Además, la organización dispone de un centro de logística y almacén con más de 400 m², situado en C/. Alessandro Volta, 3 -29590- Parque Tecnológico de Andalucía, Campanillas (Málaga).

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. es una pequeña empresa perteneciente al Sector de la Tecnología Sanitaria, constituida en Julio de 2005, que diseña, desarrolla, fabrica y comercializa material de electro medicina, material médico fungible y material de emergencias.

Todos los productos se encuentran bajo la marca registrada FCS® Medical Control. Además Macrimasa realiza tecnologías sanitarias, apostando decididamente por la innovación y el desarrollo tecnológico.

2.2. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

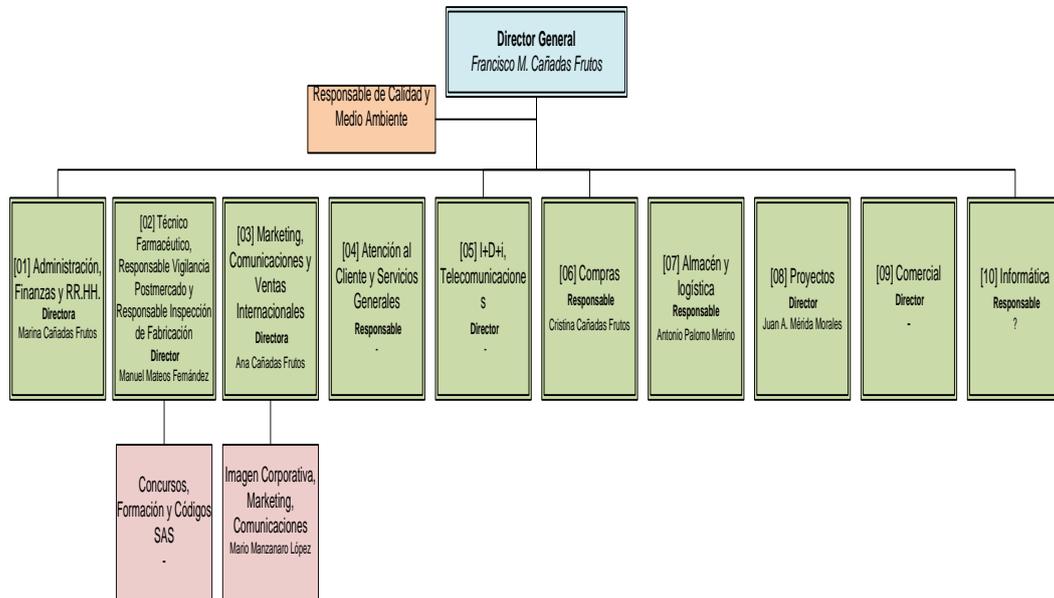
Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. es una entidad privada empresarial, con naturaleza jurídica de Sociedad Anónima.

La organización está participada, según cuadro adjunto, por los siguientes accionistas:

Nombre	Cuota de participación
Francisco M. Cañadas Frutos	98%
Francisco Manuel Cañadas Soler	1%
Ignacio Cañadas Soler	1%

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene personalidad jurídica, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines.

Para el desarrollo de su actividad, sintetizada en el apartado 2.2 anterior, la organización se estructura en diez grandes áreas, todas ellas con rango de Departamentos, que dan cobertura a la totalidad de funciones y cometidos.



Actualmente, *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* cuenta con un total de 8 empleados, 7 de ellos ubicados en la dirección de la sede central, más uno en el centro logístico de la empresa.

2.2.1. DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN

Nuestra organización se encuadra dentro de las llamadas Pymes al contar con menos de 50 trabajadores y una facturación inferior a 10 millones de Euros.

Nuestro capital escriturado es de 61.400 € elevándose de los 60.000€ obligatorios para la constitución de una sociedad anónima.

En 2012 nuestro activo total tiene un valor de 6.903.398,17 €.

2.2.2. INFORMACIÓN SOBRE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

Durante el periodo elaboración de la presente Memoria, no se han producido hechos significativos que sean convenientes señalar. Sin embargo, indicar que durante el último año, la organización ha incrementado sus empleados en más de 33%, pasando de enero de 2012 con 6 a octubre de 2012 con 11 y disminuyendo hasta 8 al cierre de la elaboración de esta Memoria.

Así mismo indicar, que *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* se dispone a ejecutar dentro del PTA, en una parcela de más de 14.000 m², sus nuevas instalaciones con más de 6.000 m² que albergarán Laboratorios de I+D+i, Centro de Formación, Salas de Montaje, Oficinas, etc. La previsión de aumento de número de empleados se estima en más de 40 personas, incluidos investigadores.

2.2.3. IMPACTOS PRINCIPALES

Los principales impactos en materia de sostenibilidad prioritarios para la empresa, son en estos momentos la reducción de emisión de CO₂, por otro lado, para responder al desafío con nuestro medio ambiente hemos diseñado una campaña de recogida de papel usado en nuestras oficinas, sin olvidamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.

3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA

3.1. PERIODO CUBIERTO

Esta es la primera edición de la Memoria redactada a principios de octubre de 2012. Y el periodo para su elaboración y obtención de datos será hasta final de 2012. La periodicidad para las próximas Memorias será anual, siendo estas presentadas al final del año evaluado. Los datos recogidos en esta Memoria solo corresponden al año 2012 y algunos recogidos para comparativos de 2011.

3.2. COBERTURA DE LA MEMORIA

La Memoria de RSE de *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* cubre toda su actividad, en todos los aspectos considerados (países, filiales, servicios, etc.). No existen al respecto limitaciones ni económica, ni ambiental, ni social, que reseñar.

3.3. INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES CONJUNTAS

Para la inclusión de la información de las actividades subcontratadas por la organización, se indicará el alcance de la información en cada caso concreto, cuando sea diferente al de la empresa.

3.4. POLÍTICAS Y MEDIDAS INTERNAS PARA GARANTIZAR LA VERACIDAD DE LA MEMORIA

Fiel a la filosofía de la propia norma, todos los procesos y datos recogidos y presentados en esta Memoria serán transparentes y accesibles a todos los grupos de interés incluidos en ella. Para su elaboración han participado todos los Departamentos involucrados de forma más directa en la redacción de la misma.

3.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS

El modelo utilizado es GRI (Global Reporting Initiative). Se anexa una tabla para la localización de los contenidos básicos de la misma (Ver tabla incluida en el Anexo 1).

4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y GRUPOS DE INTERES

4.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

4.1.1. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

Está conformado por Francisco Manuel Cañadas Frutos propietario de *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.*. Además de ello, ostenta el cargo de Administrador ejerciendo todas las facultades que le otorga la Ley y los Estatutos Sociales recogidos en Escritura elevada a público de 07 de Octubre de 2010.

No existe Consejo de Administración

■ *Comité de Dirección*

Francisco Manuel Cañadas Frutos.

Propietario, Administrador y Presidente

42 años. Licenciado en Administración y Dirección de Empresas

Ana Cañadas Frutos

Directora de Marketing y Comunicaciones

37 años. Diplomada en RRLL

Juan Antonio Merida Morales

Director de Proyectos, Calidad y MA

38 años. Ingeniería Técnica Industrial

Marina Cañadas Frutos

Directora de Administración y Finanzas

27 años. Licenciada en Derecho

■ *Equipo Directivo*

Manuel Ignacio Mateos Fernández

Director Técnico Farmacéutico

26 años. Licenciado en Farmacia

4.1.2. DECLARACIONES DE MISIÓN Y VALORES DESARROLLADOS INTERNAMENTE, CÓDIGOS DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS RELEVANTES PARA EL DESEMPEÑO ECONÓMICO, AMBIENTAL Y SOCIAL, Y EL ESTADO DE SU IMPLEMENTACIÓN

■ *Nuestra misión*

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. diseña y desarrolla, fabrica, produce y distribuye material de electro medicina, material médico fungible y material de urgencias y emergencias. Estas actuaciones de la organización están destinadas a contribuir intrínsecamente la calidad de vida de nuestra sociedad, al desarrollo sostenible de nuestro entorno a promover la calidad en las actuaciones empresariales, gestionar y reducir el impacto medio ambiental, mejorar los avances sociales y laborales y con todo ello, fomentar la innovación y la competitividad del sector de Tecnología Sanitaria en nuestro país de una manera socialmente responsable.

■ *Código de Conducta*

El Código de Conducta de la organización es un elemento clave para preservar la integridad corporativa de Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. Este documento es aplicable a todos los empleados y directivos de la entidad.

Es un compendio de medidas que pretenden asegurar la integridad, objetividad, independencia y el correcto uso de la información, así como de las actuaciones con los diferentes grupos de interés. En él se detalla lo que se espera de los empleados y directivos en términos de comportamiento ético. Los empleados, además de cumplir con las normas legales vigentes en cada momento, deben ajustar su actividad a los principios establecidos en el Código de Conducta y Principios Empresariales.

■ *Manual de buenas prácticas ambientales*

Dentro de la formación interna de la organización, el Responsable del Sistema tiene elaborado unas Guías para el ahorro de papel y para el ahorro energético, estas intentan promover las buenas prácticas ambientales y pretende hacer llegar a todos los empleados unas nociones básicas sobre la gestión ambiental de la organización, y establecer unas prácticas en la oficina que conlleven una reducción del impacto ambiental provocado por la actividad de la misma y más concretamente, por cada uno de los trabajadores de manera individual.

4.2. COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS

4.2.1. PRINCIPIOS O PROGRAMAS SOCIALES, AMBIENTALES Y ECONÓMICOS DESARROLLADOS EXTERNAMENTE, ASÍ COMO CUALQUIER OTRA INICIATIVA QUE LA ORGANIZACIÓN SUSCRIBA O APRUEBE

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. es firmante de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas sobre derechos humanos y laborales, respeto del medio ambiente y lucha contra la corrupción. En el ámbito de la RSE, Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. es socio de la

Red Española del Pacto Mundial, desde septiembre de 2012. Las empresas adheridas obtienen un reconocimiento a su actividad a favor de la sostenibilidad siempre que apliquen activamente los diez principios de los que está constituido y elaboren un informe de progreso anualmente.

4.3. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.3.1. RELACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS INCLUIDOS EN LA MEMORIA

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene identificados los siguientes grupos de interés: clientes, empleados, proveedores, Administración Pública y sociedad en general.

Asimismo, considera como interlocutores de los mismos a aquellos colectivos con los que se relaciona directamente. La identificación de los grupos de interés se realiza en base a las interacciones que se producen. La organización no tiene elaborado un procedimiento documentado para la identificación de sus principales grupos de interés.

4.3.2. ENFOQUES ADOPTADOS PARA LA INCLUSIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS, INCLUIDAS LA FRECUENCIA DE SU PARTICIPACIÓN POR TIPOS Y CATEGORÍAS DE GRUPOS DE INTERÉS

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. considera necesario conocer y dar respuesta adecuada a las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés, por lo que dispone de diferentes herramientas para gestionar las relaciones con éstos:

- › Clientes. La organización tiene el compromiso de facilitar a todos sus clientes una información veraz y precisa de las características y condiciones de sus productos y servicios, así como dar una respuesta rápida a todas las consultas y reclamaciones que dichos clientes puedan tener. Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. dispone de distintos canales de comunicación que permiten la accesibilidad efectiva a la información. Estos canales de comunicación pueden ser utilizados por los clientes, proveedores y, en general, por cualquier persona que quiera trasladar su opinión acerca de la actividad y servicios prestados por la organización. Nuestro interés por llegar a nuestros clientes con la información más detallada, transparente y exhaustiva posible ha posibilitado la creación de nuestros catálogos de productos, agrupados por disciplinas médicas y que serán el referente y carta de presentación de nuestra actividad. Dichos catálogos estarán disponibles desde la web corporativa en formato digital o bien en formato papel. Nuestros servicios y productos reciben anualmente una calificación por parte de nuestros clientes a través de nuestro Cuestionario de Satisfacción, que nos aporta sugerencias para la mejora de los mismos. Además, para seguir afianzando nuestra marca, uno de los objetivos para el crecimiento de nuestra actividad es la creación de una red comercial a nivel nacional en una primera fase de expansión, con la intención de poder llegar al resto del mundo en un futuro cercano, objetivo básico en nuestro Plan de Negocio.

- › Proveedores. La relación con nuestros proveedores está sujeta a los contenidos específicos recogidos en cada uno de los contratos o compromisos de prestación de servicios que tenemos particularmente comprometidos con cada uno de ellos. Además, la organización intenta participar en las principales Ferias y Congresos que se organizan en torno a las pequeñas y medianas empresas relacionadas con el sector de la Tecnología Sanitaria. En 2011, la organización estuvo presente en la feria internacional de Medicina, Medica, celebrada en la ciudad de Dusseldorf, Alemania, siendo hasta el momento la mayor feria mundial del comercio del sector sanitario.
- › Empleados. La política de comunicación interna de la organización se caracteriza por un contacto directo, fluido y constante, en un entorno en el que toda la plantilla goza de la libertad necesaria para plantear los temas que considere de interés. Se ha puesto en funcionamiento durante este año un servicio de información para trabajadores, dentro de la Intranet corporativa, en la que todos los empleados pueden consultar desde información de interés relacionada con el desempeño de sus funciones hasta guías de ahorro energético, información de prevención, etc.
- › Administración Pública. La organización, como entidad privada interactúa con las diferentes Administraciones en función de las líneas de gestión con ellas e informando de sus actuaciones y actividad.
- › Sociedad. La organización propicia la comunicación activa con la sociedad a través de los diferentes medios a su disposición, como puede ser la web corporativa y sus catálogos de productos. En nuestro afán e innovación de todos nuestros productos, se van a realizar contactos con personal de centros sanitarios, usuarios de nuestros productos, para conocer sus necesidades y determinar nuestras oportunidades de mejora. El contacto permanente con grupos de investigación, de plataformas nacionales, universidades y privados permiten nuestra participación en proyectos de I+D+i de desarrollos propios o en consorcio, donde la búsqueda de un prototipo innovador permita diferenciarnos en el mercado, proporcionando a nuestro clientes productos que faciliten y mejoren su calidad de vida.

4.3.3. PRINCIPALES PREOCUPACIONES Y ASPECTOS DE INTERÉS QUE HAYAN SURGIDO A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS Y LA FORMA EN QUE LA ORGANIZACIÓN HA RESPONDIDO EN LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA

Un pilar esencial de política de la organización es la atención a los grupos de interés identificados. Teniendo en cuenta que la organización no dispone de delegaciones, necesita de unos canales y medios eficaces para difundir sus líneas de actuación, atender los requerimientos de información y resolver las dudas que planteen tanto las empresas como los ciudadanos particulares.

Es prioritario, la transparencia y la difusión de nuestra actividad, tanto a nivel interno como externo, ejes principales de la política de comunicación. Para lograr estos objetivos, se está

trabajado en la mejora y ampliación de los canales y medios a través de los cuales informamos de nuestras líneas de actuación. A continuación, se describen los canales de comunicación que Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. pone a disposición de sus grupos de interés.

→ *ACCIONES PUBLICITARIAS*

Catálogos impresos, cartelería stands, roll ups, expositores, muestras de productos, merchandaising.

→ *NEWSLETTER*

En estos momentos no existe newsletter ni se contempla a corto plazo por falta de tiempo y contenido. En un futuro se entiende que puede ser una herramienta muy útil de promoción y fidelización.

→ *NOTAS DE PRENSA*

Existe un dossier de prensa general para informar a los medios de los principales aspectos de nuestra organización. Las notas de prensa se realizan según surgen noticias que puedan ser de interés público.

→ *WEB CORPORATIVA Y COMERCIAL*

Se están estudiando todas las propuestas realizadas por los diferentes departamentos para la creación de una página web más moderna y actualizada que ofrezca al usuario un mayor contenido y una mejor búsqueda y localización de productos.

→ *REDES PROFESIONALES*

Se va a crear una red comercial para promocionar y vender todos los productos de nuestra marca así como se tiene planteada la creación de un departamento técnico de I+D+i para estudiar mejoras en los equipos y productos actuales de la empresa y en la creación de productos novedad.

→ *CANAL DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN*

Quejas: En estos momentos los clientes pueden hacer sus quejas (si las hubiere) mediante mail o teléfono.

Sugerencias: Se ha propuesto poner un buzón de sugerencias en la web, de momento se pueden hacer sugerencias por mail o teléfono.

Peticiones de información: Se pueden hacer vía mail o teléfono, se estudiará un apartado en la web para peticiones de información.

→ *TELÉFONOS GRATUITOS DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL PÚBLICO*

Se planteará a Dirección y se estudiará la posibilidad de ofertar el servicio en futuras fechas.

→ *INTRANET CORPORATIVA*

En desarrollo.

5. ENFOQUE DE GESTION E INDICADORES DE DESEMPEÑO

5.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA (INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO)

La dimensión económica de la sostenibilidad afecta al impacto de la empresa sobre las condiciones económicas de sus grupos de interés y de los sistemas económicos a nivel local, nacional y mundial.

Esta información suele figurar en los estados financieros de la organización. En cambio, lo que no es tan habitual, y sin embargo es solicitado con frecuencia por los usuarios de las memorias de sostenibilidad, es la contribución de la organización a la sostenibilidad de un sistema económico en su sentido más amplio.

A. DESEMPEÑO ECONÓMICO

EC I | VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

El valor económico generado y distribuido por **Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.** es el siguiente:

Valor Económico directo creado		
Ingresos	Ventas netas más ingresos procedentes de las inversiones financieras y venta de activos	553.464,28 €
Valor económico distribuido		
Costes operativos	Pagos a proveedores y royalties	785.734,14 €
Salarios y beneficios sociales para los empleados		160.207,63 €
Pagos a gobiernos [AEAT]		5.009,4 €
Inversiones en la comunidad		-
Valor económico retenido	Valor económico generado menos valor económico distribuido	-

■ Empleados

(en miles de euros)	2011	2012
Gastos Salariales	146.137,55	197.919,59 €
Salario Medio	1.300 €	1.500 €

■ Proveedores

Las relaciones con los proveedores de bienes y servicios, se desarrollan conforme a las condiciones particulares recogidas en cada uno de los acuerdos o contratos contraídos con cada uno de ellos. Para más información se puede consultar el Informe Anual, cuenta de resultados, así como las principales magnitudes recogidas en el cuadro del epígrafe 2.3.1 (pág. 7).

EC3 | COBERTURA DE LAS OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN DEBIDAS A PROGRAMAS DE BENEFICIOS SOCIALES

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. facilita a todos sus empleados beneficios sociales complementarios a los establecidos por ley (ayudas para cuidado y formación de hijos, ayudas para hijos en situaciones especiales de capacidad, préstamos en condiciones preferentes, vales-comida, etc.). Este conjunto de beneficios sociales proceden de la negociación colectiva, tiene carácter universal e impide la aplicación de cualquier clase de diferenciación o discriminación.

El actual convenio colectivo, vigente desde 2008, dispone de un capítulo específico dedicado a la acción social, donde se describen los beneficios sociales para la plantilla. Además, la organización dispone de importantes recursos para la promoción de actividades y proyectos de carácter social, medioambiental, económico y de interés general destinados a la sociedad en su conjunto.

Todos los programas de beneficios sociales se encuentran cubiertos financieramente y están debidamente contemplados en la elaboración de los presupuestos anuales.

B. PRESENCIA DE MERCADO

EC5 | RANGO DE LAS RELACIONES ENTRE EL SALARIO INICIAL ESTÁNDAR Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLEN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS

La retribución mínima establecida por convenio para los empleados recién incorporados en 2012 asciende a 1.500 € para el grupo de técnicos y 1.100 € para el de administrativos. El salario mínimo interprofesional establecido en 2012 fue de 8.979,60 € euros anuales.

EC6 | POLÍTICA, PRÁCTICAS Y PROPORCIÓN DE GASTO CORRESPONDIENTE A PROVEEDORES LOCALES DONDE SE DESARROLLEN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS

Los proveedores locales de la organización son considerados los de ámbito nacional. Aunque, también dispone de proveedores internacionales.

	Porcentaje	Facturación
Locales (Nacionales)	48%	374.491€
Internacionales	52%	151.532€

Para la elección de proveedores, se siguen los criterios de preselección recogidos en el manual de procedimientos del sistema de calidad. En él se valoran aspectos como:

- › Especificaciones (Ficha Técnica), planos, manuales de usuario, manuales de servicio de asistencia técnica, etiquetaje y otra documentación de acompañamiento.
- › Declaración de Conformidad CE del Producto.
- › Certificación de Registro de la implantación de un sistema de aseguramiento de la calidad según EN ISO 13485 ó UNE-EN ISO 9001, si dispusiera de él. Que deberá estar actualizado, vigente y ser solicitado en caso de caducidad al mismo, cada tres años coincidiendo con su re-certificación.
- › Precio del producto o servicio a suministrar.

Se contempla, para las futuras relaciones con proveedores, además, exigir alguna declaración o certificación con respecto a su gestión medio ambiental.

5.2. INDICADORES AMBIENTALES

El desarrollo sostenible es una prioridad para *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.*, que como entidad ejerce una influencia sobre el medio ambiente, ya sea a través del consumo de recursos naturales en el desarrollo diario de su actividad, o a través de las consecuencias que tiene para el medio ambiente los productos y servicios que ofrece. En este contexto, la organización se plantea su actuación desde los siguientes ámbitos:

- Reducción del impacto medioambiental de su actividad empresarial. Los principales impactos en materia de sostenibilidad prioritarios para la empresa, son en estos momentos la reducción de emisión de CO₂ con un plan de ahorro de energía, que nos permitirá bajar los consumos energéticos de nuestras instalaciones en un 5%.
- Participación en proyectos de inversión medioambiental. Por otro lado, para responder al desafío con nuestro medio ambiente hemos diseñado una campaña de recogida de papel usado en nuestras oficinas para su posterior reciclado, cuyo índice será analizado en la Memoria del año que viene.
- Análisis del impacto social y medioambiental de los proyectos.

■ *Implicaciones directas*

Si bien la actividad empresarial de *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* aún no tiene un impacto significativo sobre el medio ambiente, es compromiso de la organización realizar un consumo responsable de los recursos que utiliza, intentando minimizar los efectos perjudiciales que produce su actividad. Para reducir sus implicaciones medioambientales directas, realizamos

un control periódico de los consumos de electricidad, residuos gestionados y emisiones generadas. De esta forma, se establecen mecanismos de reducción de los mismos.

■ *Reglamento de instalaciones térmicas en los edificios*

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. analiza sus necesidades en aspectos de climatización para actuar y ajustar directamente sobre la regulación de nuestro sistema de climatización en función de las demandas, intentando conseguir un balance óptimo y responsable de consumo.

■ *Buenas prácticas ambientales*

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene elaborado una guía de buenas prácticas ambientales, distribuida a través de la intranet para general conocimiento de todos los empleados. Su objetivo es dar a conocer el impacto ambiental generadas en el desempeño de sus tareas, tanto a nivel institucional como en lo que respecta a la actuación de los trabajadores.

■ *Sensibilización ambiental de los empleados*

A través de la intranet se publican distintos mensajes para la concienciación de los empleados hacia el consumo responsable de los recursos y la adecuada gestión de los residuos.

■ *Separación y reutilización de residuos*

Uno de los objetivos de la organización es contribuir a la preservación del medio ambiente mediante la promoción del reciclaje y la recuperación de los materiales susceptibles de ser reutilizados. Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene contenedores para la separación y posterior gestión del residuo de papel distribuido en nuestras instalaciones.

■ *Agua*

Por razón de su actividad actual de servicios, el consumo de agua no conlleva un importante impacto ambiental. Los consumos proceden del uso sanitario de la plantilla y de los sistemas de refrigeración.

■ *Objetivos y desempeño*

A continuación, se señalan las principales acciones previstas para 2013:

Estandarización de criterios medioambientales en los procesos de selección de proveedores. La organización pretende incluir requisitos ambientales en los procesos de selección de proveedores.

■ *Campañas de sensibilización ambiental*

Una buena gestión medioambiental se consigue gracias a la colaboración de todas las personas que trabajan en la organización. En este sentido, las campañas de sensibilización emprendidas en los últimos años, han derivado en un considerable ahorro de los recursos y

una mejor gestión de los residuos. Desde hace años, la organización utiliza la intranet corporativa para introducir mensajes de sensibilización ambiental que permitan una mejor utilización de los recursos en nuestras oficinas.

A. MATERIALES

EN1 | MATERIALES UTILIZADOS, POR PESO O VOLUMEN

Indicadores Eco eficiencia	Unidad	2011	2012	Variación anual
Electricidad consumida (1 Kwh=0.0036 Gj)	Gj	87,26	82,93	-4,9 %
Electricidad consumida/empleado ¹	Gj	14,54	9,21	-36,6 %
CO ₂ emitido ²	Kg	12.716	12.085	-4,9 %
CO ₂ Emitido/empleado	Kg	2.119	1.343	-36,6 %
Papel consumido ³	Kg	42,90	40,10	-6,5 %
Papel consumido/empleado	Kg	7,15	4,45	-37,8 %

EN2 | PORCENTAJE DE LOS MATERIALES UTILIZADOS QUE SON MATERIALES RECICLABLES

Indicadores Eco eficiencia	Unidad	2011	2012	Variación anual
Papel reciclado y reutilizado ⁴	Kg	-	15,2	100%
Papel reciclado y reutilizado/empleado	Kg	-	1,69	100%
Tóner ⁵ y cartuchos retirados	Ud	5	3	-40%
Tóner y cartuchos retirados/empleado	Ud	0,83	0,18	-78%
Tubos fluorescentes cambiados	Ud	No aplica	No aplica	-
Tubos fluorescentes cambiados /empleado*	Ud	No aplica	No aplica	-

B. ENERGÍA

EN3 | CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA DESGLOSADO POR FUENTES PRIMARIAS

¹ Número medio de empleados en 2011 (6), en 2012 (9)

² El cálculo se ha realizado siguiendo los criterios de la National Energy Fundation

³ 1 paquete (500 hojas) 2.86 kg/ud

⁴ Cálculo obtenido a partir de certificados de depósito en PCR

⁵ La retirada de cartuchos de tóner y tinta se realiza directamente mediante un servicio ofrecido por el fabricante de recogida.

Indicadores Eco eficiencia	Unidad	2011	2012	Variación anual
Electricidad consumida	Gj	87,26	82,93	+4,9 %
Electricidad consumida /empleado	Gj	14,54	9,21	-36,6 %

EN4 | CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA DESGLOSADO POR FUENTES PRIMARIAS

Consumo indirecto de energía por fuentes primarias	2011	2012
Ciclo combinado	19 %	14%
Carbón	15 %	20%
Nuclear	21 %	22%
Hidráulica	11 %	7%
Eólica	16 %	18%
Otras	18 %	19%

Se reportan los datos en función del mix de producción bruta del sistema eléctrico en España expresado en porcentajes (Fuente: Sistema Eléctrico Español 2011-2012 (Avance). Red Eléctrica de España)

D. EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS

EN17 | OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Consumo indirecto de energía. Desplazamientos realizados por personal de la organización						
	2012		2011		Km	Emisiones CO ₂ (kg)
	Km	Emisiones CO ₂ (kg)	Km	Emisiones CO ₂ (kg)		
Coche ⁶	12.000	1.980	-	-	-	-
Tren	24.000	669	-	-	-	-
Avión	24.000	2.880	-	-	-	-

Al realizar la Memoria por primera vez, no tenemos datos para realizar la comparación con años anteriores.

5.3. DIMENSIÓN SOCIAL. PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE

La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con los impactos de las actividades de la organización en los sistemas sociales en los que opera.

⁶ Se han considerado en esta primera memoria para su evaluación 1 desplazamiento al mes en tren y avión de 2 personas a Madrid. Para los desplazamientos en coche se han estimado 500 km al mes de 2 persona. Para su cálculo se ha utilizado la calculadora de la página web del gobierno de Aragón (estrategiaaragonesa/http://calcarbono.servicios4.aragon.es/index.html)

Los indicadores de desempeño social del GRI (Global Reporting Initiative) identifican los principales aspectos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

5.3.1. PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

En el enfoque contemplado por Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. para la gestión se determinan como prioritarios todos los aspectos acerca del empleo, la relación empresa-trabajador, salud y seguridad en el trabajo, formación y educación, diversidad e igualdad de oportunidades.

Las políticas de los objetivos relativos a los aspectos laborales (o donde se pueden encontrar en documentos de acceso público), su relación con las normas internacionales relacionadas, la identificación del cargo más alto con responsabilidad operativa sobre los aspectos laborales, procedimientos relacionados con la formación y la sensibilización relativos a aspectos laborales y procedimientos de seguimiento y medición y de acción correctiva y preventiva, tanto de la empresa como para su cadena de suministro, están presentes en la toma de todas las decisiones de la organización.

Asimismo, indicamos las certificaciones de actuación laboral o de sistemas de gestión de la prevención u otros enfoques, utilizados para la realización de auditorías o verificaciones por parte de la empresa o su cadena de suministro.

A. EMPLEO

LA1 | DESGLOSE DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES POR TIPO DE EMPLEO, POR CONTRATO, POR REGIÓN Y POR SEXO

	2011	2012	% Mujeres	% Hombres
Contratación fija	0	0	0	0
Contratación temporal	0	6	0	100%
Total empleados	0	6	0	100%

LA2 | NÚMERO TOTAL Y TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES, ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS, DESGLOSADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y REGIÓN

Rotación empleados	2011	2012
Altas (contrato indefinido)	0	0
Altas (contrato temporal)	0	6
Bajas	0	0
Jubilaciones	0	0
Ceses	0	2
Excedencias	No aplica	No aplica
Bajas voluntarias	0	2

Distribución por sexos	2011	2012
Hombres	0	6
Mujeres	0	0

Distribución por edades	2011	2012
Edad media plantilla	0	40
Menos de 18 años	0	0
De 18 a 25 años	0	0
De 26 a 30 años	0	0
De 31 a 35 años	0	2
De 36 a 40 años	0	1
De 41 a 45 años	0	1
De 46 a 50 años	0	1
De 51 a 55 años	0	1
De 56 a 60 años	0	0
Más de 60 años	0	0

Todos los empleados desarrollan su actividad en Málaga.

B. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LA6 | PORCENTAJE TOTAL DE TRABAJADORES QUE ESTÁ REPRESENTADO EN LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD CONJUNTOS DE DIRECCIÓN-EMPLEADOS, ESTABLECIDOS PARA AYUDAR A CONTROLAR Y ASESORAR SOBRE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

■ Comisión de Seguridad e Higiene

La Comisión de Seguridad e Higiene se reúne anualmente. Está formada por el representante de los trabajadores y el representante de la organización y tiene asignadas funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Concretamente, participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa. Además, promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para mejorar las condiciones de trabajo o corregir las deficiencias existentes.

LA7 | TASAS DE ABSENTISMO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

En el ejercicio 2011 no se produjo ningún accidente laboral. Las jornadas perdidas por bajas de enfermedad fueron 0 días naturales, sin incluir en esta cifra las bajas por maternidad y paternidad.

Durante el ejercicio 2012 tampoco se registraron accidentes laborales. Las jornadas perdidas por bajas de enfermedad fueron 0 días naturales, sin incluir en esta cifra las bajas por maternidad y paternidad, que tampoco existieron.

LA8 | PROGRAMAS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, ASESORAMIENTO, PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS QUE SE APLIQUEN A LOS TRABAJADORES, A SUS FAMILIAS O A LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON ENFERMEDADES GRAVES

Durante este año 2012 se han realizado actividades formativas en prevención de riesgos laborales. Estos incluían la formación básica de pantalla de visualización de datos para todo el personal de administración y el curso de formación básico de riesgos para conductor de carretillas elevadoras. Se prevé continuar con la formación en esta materia mediante una presentación de una guía sobre recomendaciones básicas en trabajos de oficina y otro sobre primeros auxilios. Conocedores de la globalización de la actividad potencialmente a desarrollar, ha sido fijado un plan intensivo de formación de conocimientos de Inglés para todos los trabajadores, será impartido 'in company' y su comienzo se prevé para enero de 2013.

C. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

LA10 | PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO, DESGLOSADO POR CATEGORÍA DE EMPLEADO

Durante el año 2012 se impartieron un total de 7 acciones formativas. El total de horas invertidas en la formación de los empleados fue de 904, lo que supone una media de 74,8 horas por empleado al año, con una inversión total de 7.000 euros y un coste por empleado de 500 euros. La inversión en formación ha representado en el 2012 un 3,5% de la masa salarial. Al ser el primer informe no tenemos datos comparativos con respecto a 2011, si podemos afirmar que todos empleados participaron al menos en una acción formativa, lo que representa un 100 % de la plantilla.

Media de horas de formación por empleado y persona formada				
	2012		2011	
		Media		Media
Número de totales de horas de formación	904	74,8	-	-
Número de empleados (fijos+temporales+becarios)	14	9,08	-	-
Número de persona formadas	14	-	-	-

Gasto medio de formación por empleado y persona formada				
	2012		2011	
		Media		Media
Gasto de formación	7.000 €	500 €	-	-
Número de empleados (fijos+temporales+becarios)	14		-	-

Número de persona formadas	14	-	-
----------------------------	----	---	---

Número de horas e inversión en formación distribuidos por grupos profesionales					
	Peso sobre el total de la plantilla	Acumulado 2012			
		Nº horas	%	Gasto (€)	%
Directivos	8	881	85	7.000	100%
Mandos intermedios	-				
Técnicos	1	2	2	0	0
Administrativos	3	17	10	0	0
Becarios	2	4	3	0	0

Distribución de la formación por sexos	Empleados formados	%
Hombres	9	-
Mujeres	5	-
Total	14	

Distribución de la formación por edades	Empleados formados	%
De 18 a 25 años	2	-
De 26 a 30 años	3	-
De 31 a 35 años	2	-
De 36 a 40 años	3	-
De 41 a 45 años	3	-
De 46 a 50 años	-	0
De 51 a 55 años	1	0
De 56 a 60 años	-	0
Más de 60 años	0	0
Total	14	

LA 11 | PROGRAMAS DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y FORMACIÓN CONTINUA QUE FOMENTEN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y QUE LES APOYEN EN LA GESTIÓN DEL FINAL DE SUS CARRERAS

La formación en Idiomas consume un 100% de todas las horas de formación, dado el gran número de empleados que participan en ella. En la "Formación al Puesto", aunque el número de participantes es sensiblemente inferior al de Idiomas, el coste sólo un -% inferior, dado el elevado coste/hora de este tipo de formación especializada. Dentro de este tipo de formación se incluyen tanto las acciones formativas "in company" organizadas por el Departamento de Recursos Humanos, como la "Formación Complementaria", acciones formativas no contempladas en el catálogo de cursos y que solicitan los empleados individualmente.

Número de horas e inversión en formación distribuidas por áreas formativas				
	2012			
	Número de horas	%	Gasto	%
Idiomas	0	0	-	-

Formación al puesto de trabajo	79	10	-	-
Nuevas tecnologías	0	0	-	-
Formación en habilidades	825	90		
Total	904	100		

LA12 | PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL

■ *Dirección por Objetivos*

Con el fin de impulsar el desarrollo profesional de los empleados y generar una cultura de valoración de méritos profesionales, la organización tiene previsto contar con un sistema de Dirección por Objetivos (DpO). A través de la consecución de los objetivos, se retribuye el esfuerzo de los empleados con un porcentaje de remuneración variable sobre el salario fijo. La DpO se aplicará a toda la plantilla.

■ *Sistema de Desarrollo Profesional*

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene previsto implantar un sistema de desarrollo profesional (SDP) que le permitirá perfilar de manera objetiva la carrera profesional del personal técnico, implicar a los empleados en el cumplimiento de los objetivos de su unidad y facilitar la comunicación entre el responsable y sus subordinados como elemento motivador dentro de la plantilla. El SDP está basado en el concepto de evaluación del desempeño a través de un proceso sistemático y periódico de estimación cualitativa y cuantitativa de las competencias, y del grado de consecución de los objetivos fijados para cada uno de los empleados que forman parte de este sistema.

D. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

LA13 | COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y PLANTILLA, DESGLOSADO POR SEXO, GRUPO DE EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD

Distribución de la plantilla por grupos profesionales			
Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	3	2	5
Mandos Intermedios	2	-	2
Técnicos	-	-	0
Administrativos	-	1	1
Total	5	3	8

No olvidamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, para ello vamos a seguir con nuestra política de paridad de sexos a la hora de nuevas contrataciones, en todos los espacios funcionales de la organización. Consolidando los valores actuales de igualdad, que se cifran en 5 hombres y 3 mujeres.

LA14 | RELACIÓN ENTRE SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE MUJERES, DESGLOSADO POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. promueve un ambiente de trabajo en el que no tiene cabida la discriminación, ya sea por motivo de sexo, religión, edad, situación civil o familiar.

Por ello, existe una absoluta paridad entre los salarios percibidos por todos los empleados adscritos a cada una de las categorías profesionales reconocidas en el convenio colectivo vigente, por lo que no existe distinción alguna atribuible por razones de sexo.

5.3.2. DERECHOS HUMANOS

La organización debe informar acerca de en qué medida se tienen en consideración los impactos en los derechos humanos a la hora de realizar inversiones y seleccionar proveedores/contratistas. Además, en materia de derechos humanos, los indicadores cubren la no discriminación, la libertad de asociación, la explotación infantil, los derechos de los indígenas y los trabajos forzados.

En el enfoque de gestión se contempla información sobre prácticas de inversión y aprovisionamientos, no discriminación, libertad de asociación y convenios colectivos, abolición de la explotación infantil, prevención del trabajo forzoso y obligatorio, quejas y procedimientos conciliatorios, prácticas de seguridad y derechos de los indígenas.

Asimismo deben indicarse los objetivos relativos a los derechos humanos, mostrando su relación con las normas universales reconocidas internacionalmente, el cargo más alto con responsabilidad operativa en relación con los derechos humanos, y las políticas que definen el compromiso general de la empresa de cara a los derechos humanos (o donde se pueda encontrar dicha política en documentos de acceso público) y su relación con las normas internacionales al respecto.

Actualmente, no existen unos procedimientos relacionados con la formación y la sensibilización en relación con los derechos humanos, con el seguimiento del cumplimiento de las políticas y con las medidas correctivas y preventivas, incluidas aquellas medidas relacionadas con la cadena de suministro, así como las certificaciones en materia de derechos humanos, u otros enfoques utilizados para la realización de las auditorías o verificaciones por parte de la empresa o su cadena de suministro. Aunque la gestión tiene presente cada uno de estos aspectos en todos los ámbitos donde actúa.

A. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

HRI | PORCENTAJE Y NÚMERO TOTAL DE ACUERDOS DE INVERSIÓN SIGNIFICATIVOS QUE INCLUYAN CLÁUSULAS DE DERECHOS HUMANOS O QUE HAYAN SIDO OBJETO DE ANÁLISIS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La buena gestión del gobierno de una organización está, en gran medida, ligada a las reglas que guían las relaciones entre el equipo directivo y sus grupos de interés. Es, por tanto, de máxima importancia contar con pautas que ayuden a establecer estas relaciones y que generen confianza. Estos principios son el fundamento del Gobierno Corporativo.

Los principios más relevantes desde la perspectiva de la RSE, que guían el comportamiento de la organización respecto a sus grupos de interés, se plasman en las siguientes medidas:

- Aplicación de los principios del Pacto Mundial.
- Código de Conducta.
- Protección de datos

■ *El Pacto Mundial de las Naciones Unidas*

En septiembre de 2012, *Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A.* firmó su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la mayor iniciativa destinada a promover la responsabilidad corporativa. El pacto promueve el compromiso social de las empresas a través de diez principios basados en los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. Las entidades que se suman de forma voluntaria a esta iniciativa se comprometen a incorporar estos principios en su estrategia empresarial. A partir de 2012, la organización elaborará anualmente un informe de progreso donde se informa de los avances logrados en la implantación de los diez principios del Pacto Mundial.

■ *Protección de datos*

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene elaborados los documentos y procedimientos necesarios para dar cumplimiento a las exigencias legales en materia de tratamiento de datos de carácter personal. Los documentos y procedimientos fueron adaptados a lo establecido en el Real Decreto 1720/2007.

La organización cuenta con una política que garantiza el cumplimiento de la normativa. Todos los empleados conocen los criterios que conforman esta política, ya que se encuentra recogida en la Intranet corporativa, y dentro del Plan de Acogida.

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. establece en su política de gestión un compromiso de protección de datos personales con las siguientes funciones:

- Adecuación permanente a la legislación vigente en materia de protección de datos.
- Definir la documentación existente como inventario de ficheros, formularios de inscripción de ficheros, documentos de seguridad, cláusulas generales, procedimientos.
- Propuesta de modificación de la Política en materia de protección de datos personales y elevación de las mismas.

- Actualización constante de la documentación y gestión de los potenciales riesgos sobre incumplimiento de la LOPD.
- Garantizar la realización de las preceptivas auditorías bienales para ficheros de nivel medio/alto.
- Aprobación de la creación de nuevos ficheros con datos de carácter personal dentro.
- Mantener informados a los empleados sobre las modificaciones de la normativa de protección de datos.

B. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS

HR5 | ACTIVIDADES DE LA COMPAÑÍA EN LAS QUE EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DE ACOGERSE A CONVENIOS COLECTIVOS QUE PUEDAN CORRER IMPORTANTES RIESGOS, Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA RESPALDAR ESTOS DERECHOS

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. muestra su disposición para que las relaciones con los representantes de la plantilla sean fluidas. El comité de dirección cuenta con representantes de todos los colectivos departamentales de la plantilla. Existe una línea de comunicación abierta en ambos sentidos, de forma que se celebran frecuentes reuniones a instancia de cualquiera de las partes.

El comité de dirección, a través de algunos de sus miembros, está representado en las siguientes áreas constituidas en la organización:

- Formación y promoción profesional.
- Seguridad e higiene.

5.3.3. SOCIEDAD

Los indicadores de desempeño social centran su atención en los impactos que las organizaciones tienen en las comunidades en las que operan y aclaran cómo se gestionan los riesgos que puedan aparecer a partir de sus interacciones con otras instituciones sociales. En concreto, se busca información sobre los riesgos de soborno y corrupción, influencia indebida en la toma de decisiones de política pública y prácticas de monopolio.

Debe indicarse el enfoque de gestión y objetivos sobre el impacto en la comunidad, prevención de la corrupción, política, comportamiento de competencia desleal y cumplimiento normativo.

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene enunciado su política acerca del compromiso general de la empresa de cara a los aspectos sociales dentro su Código de Conducta y Principios Empresariales.

La organización tiene identificado el cargo más alto con responsabilidad operativa en relación con los aspectos sociales, los procedimientos relacionados con la formación y la sensibilización en materia de impacto social, con el seguimiento del cumplimiento de las políticas y con las medidas correctivas y preventivas, incluidas aquellas medidas relacionadas con la cadena de suministro.

El compromiso adquirido, tanto por la organización en su gestión, como por parte de cualquier trabajador en el desempeño de sus funciones permite mantener la responsabilidad del impacto de nuestro trabajo sobre la sociedad.

A. COMUNIDAD

SO1 | PORCENTAJE DE OPERACIONES EJECUTADAS EN LA COMUNIDAD LOCAL, EVALUACIONES DE IMPACTO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. fue creada en 2005 y hasta el momento de la elaboración de la presente Memoria no ha promocionado actuaciones relacionadas con temas de investigación, económicos, científicos, tecnológicos, medioambientales, urbanísticos, sociales, profesionales, laborales, culturales, artísticos, educativos, cívicos, humanitarios y de interés general.

El presupuesto que la organización destina para el desarrollo de su actividad de mecenazgo es hasta el momento nulo.

5.3.4. RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

En este bloque se abordan los aspectos de los productos y servicios de nuestra organización, que afectan directamente a nuestros clientes y consumidores, como la salud y seguridad, la información y el etiquetado o el marketing y la protección de datos.

Estos aspectos se cubren principalmente mediante la información sobre procedimientos internos y la medida en que estos se cumplen. Así, damos información correspondiente (políticas, objetivos, procedimientos, etc.) en relación con la salud y seguridad del cliente, etiquetado de productos y servicios, comunicaciones de marketing, privacidad del cliente y cumplimiento normativo.

Tenemos identificado el cargo más alto con responsabilidad operativa en relación con la responsabilidad sobre productos y las certificaciones en la materia u otros enfoques utilizados para la realización de auditorías o verificaciones por parte de la empresa o su cadena de suministro.

A. SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CLIENTES

PR1 | FASES DEL CICLO DE VIDA DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS EN LOS QUE SE EVALÚAN, PARA EN SU CASO MEJORARLOS, LOS IMPACTOS DE LOS MISMOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

Por la naturaleza de su actividad, las cuestiones sobre salud y seguridad de los clientes se refieren a lo relacionado con la actividad de comercialización de productos de índole sanitaria. Se detallan a continuación las etapas del ciclo de vida de los productos o servicios que estarán sujetos a procesos de evaluación para su mejora.

Etapas ciclo de vida		
	SI	NO
Desarrollo de concepto de Producto		X
I+D	X	
Certificación		X
Fabricación y promoción		X
Marketing y promoción	X	
Almacenaje, distribución y suministro		X
Utilización y servicio	X	
Eliminación, reutilización o reciclaje		X

B. ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

PR3 | TIPOS DE INFORMACIÓN SOBRE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE SON REQUERIDOS POR LOS PROCEDIMIENTOS EN VIGOR Y LA NORMATIVA, Y PORCENTAJE DE PRODUCTOS Y SERVICIOS SUJETOS A TALES REQUERIMIENTOS INFORMATIVOS

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. tiene elaborados unos procedimientos y procesos para el desarrollo y elaboración de nuevos productos. Según aquéllos, en el proceso de desarrollo participan todas las áreas que de forma directa o indirecta participarán en el soporte posterior. La aprobación compete, en todo caso, al Presidente, tras lo cual el producto se incorpora al Catálogo de Productos.

Todo producto o servicio comercializado por la organización deberá incluir el etiquetado y las instrucciones de uso correspondientes en forma adecuada y legalmente exigible. En el diseño, de etiquetas e instrucciones de uso participarán el Departamento de Marketing y Comunicaciones [03], en su producción y el Departamento Técnico Farmacéutico [02], que prestará todo el asesoramiento necesario para su correcta ejecución.

PR5 | PRÁCTICAS CON RESPECTO A LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE, INCLUYENDO LOS RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

El Departamento de Atención al Cliente y Servicios Generales [04] deberá seguir unas normas básicas de calidad en la atención desde que el Cliente accede a los servicios de la empresa hasta que éste queda satisfecho en sus expectativas.

Deberá ofrecer en todo momento un trato cortés, con independencia de la edad, sexo, el importe de la compra, la presentación de una queja o reclamación y similares. En todo caso, debe mantener actitudes correctas y respetuosas con el cliente, no mostrar un exceso de confianza y no provocar situaciones incómodas para el cliente. Así mismo, siempre ha de proporcionar al Cliente información veraz sobre las características de los productos y/o servicios ofertados.

Para la evaluación del Cliente se realiza un Cuestionario anual en la que se enviará vía fax o e-mail, de ciertas cuestiones para poder ampliar la información sobre su satisfacción.

El resultado de este indicador será evaluado una vez al año y para la totalidad de Clientes, con al menos una factura emitida en dicho periodo.

Para este periodo de evaluación del año 2012 se han efectuado un total de 21 encuestas, repartidas de la siguiente forma: Entidades Públicas (5), Entidades Privadas (16).

En la encuesta se valoran todos los productos y servicios que comercializa la organización.

Cuestionario Satisfacción de Clientes ⁷		
	Público	Privado
Servicio Global	Satisfecho	Satisfecho
Plazo de entrega	Satisfecho	Satisfecho
Trato recibido	Satisfecho	Muy Satisfecho
Accesibilidad de Servicios	Satisfecho	Satisfecho
Variedad de productos	Satisfecho	Satisfecho
Documentación de producto	Satisfecho	Satisfecho
Relación Calidad/Precio	Satisfecho	Satisfecho

C. COMUNICACIONES DE MARKETING

PR6 | PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES O ADHESIÓN A ESTÁNDARES Y CÓDIGOS VOLUNTARIOS MENCIONADOS EN COMUNICACIONES DE MARKETING, INCLUIDOS LA PUBLICIDAD, OTRAS ACTIVIDADES PROMOCIONALES Y LOS PATROCINIOS

Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. cumple con las reglas establecidas de buenas prácticas promocionales y que se aplican en relación con nuestra responsabilidad hacia los profesionales sanitarios o los pacientes, con el fin de garantizar que la organización aporta toda la información necesaria para la correcta utilización de cada uno de los productos o servicios que suministra. Estas reglas cumplen las exigencias de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Federación Internacional de la Industria del Medicamento.

⁷ Muy satisfecho (3) Satisfecho (2) Poco Satisfecho (1) Insatisfecho (0)

Anexo 1

Indicadores GRI

Referencias	Descripción	Comentarios
PERFIL		
1. Estrategia y análisis		
1.1.	Declaración Máximo responsable	
1.2.	Declaración de los principales impactos, riesgos y oportunidades	
2. Perfil de la organización		
2.1.	Nombre y CIF de la organización	
2.2.	Principales marcas, productos y/o servicios	
2.3.	Estructura operativa de la organización	
2.4.	Localización de la sede principal de la organización	
2.5.	Número de países en los que opera la organización	
2.6.	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	
2.7.	Mercados servidos	
2.8.	Dimensiones de la organización	
2.9.	Cambios significativos durante 2012 en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	
2.10.	Premios y distinciones recibidos durante 2012	
3. Parámetros de la Memoria		
Perfil de la Memoria		
3.1.	Periodo cubierto por la organización contenida en la Memoria	
3.2.	Fecha de la Memoria anterior más reciente	
3.3.	Ciclo de presentación de memorias	
3.4.	Punto de contacto para cuestiones relativas a la Memoria y su contenido	
Alcance de la Memoria		
3.5.	Proceso de definición del contenido de la Memoria	
3.6.	Cobertura de la Memoria	
3.7.	Posibles limitaciones del alcance de la Memoria	
3.8.	Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos	
3.9.	Técnicas de medición de datos y bases para realizar cálculos, incluidas hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la Memoria	
3.10.	Descripción del efecto que pueda tener volver a expresar la información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión	
3.11.	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura de métodos de valoración aplicados a la Memoria	
Índice del contenido GRI		
3.12.	Tabla que indica los contenidos básicos en la Memoria	
Verificación		
3.13.	Política actual en relación con la solicitud de verificación externa de la Memoria	
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés		
Gobierno		

4.1.	Estructura de gobierno de la organización	
4.2.	Función del Presidente	
4.3.	Miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	
4.4.	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo nivel	
4.5.	Vínculo entre retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos del abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental)	
4.6.	Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno	
4.7.	Procedimiento de determinación de la capacidad y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, medioambientales y económicos	
4.8.	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación	
4.9.	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, social y ambiental, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios	
4.10.	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo nivel, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social	
Compromisos con iniciativas externas		
4.11.	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	
4.12.	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	
4.13.	Principales asociaciones a las que pertenece	
Participación de los grupos de interés		
4.14.	Relación de los grupos de interés que la organización ha incluido	
4.15.	Bases para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	
4.16.	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupos de interés	
4.17.	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en que haya respondido la organización a los mismos en la elaboración de la Memoria	
INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN		
5.1. Dimensión económica		
Indicadores de desempeño económico		
EC1	Valor económico generado y distribuido	
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	No Aplica
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a	

	programas de beneficios sociales	
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de los gobiernos	
Presencia en el mercado		
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales donde se desarrollen operaciones significativas	
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	No Aplica
Impactos económicos indirectos		
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie	No Aplica
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	
5.2. Dimensión ambiental		
Indicadores de desempeño ambiental		
Materiales		
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	
Energía		
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras de la eficiencia	
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basado en energías renovables	
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	
Aqua		
EN8	Captación total de agua por fuentes	No Aplica
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación del agua	No Aplica
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	No Aplica
Biodiversidad		
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos	No Aplica
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos	No Aplica
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	No Aplica
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	No Aplica
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción	No Aplica
Emisiones, vertidos y residuos		
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	EN1
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero	
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases efecto invernadero	5.2/EC2 y

		5.3
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso	
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	EN2
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos	
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de la biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante	
Productos y servicios		
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	EN2
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	
Cumplimiento normativo		
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	
Transporte		
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	EN17
General		
EN30	Desglose por tipo total de gastos e inversiones	5.3 y SO1
5.3. Dimensión Social		
Indicadores del desempeño de prácticas laborales y ética en el trabajo		
Empleo		
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupos de edad, sexo y región	
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	
Relaciones empresa/trabajadores		
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	
LA5	Periodo mínimo de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son específicas en los convenios colectivos	
Salud y Seguridad en el trabajo		
LA6	Porcentaje total de trabajadores que está representado en los comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo	
LA7	Tasas de absentismo, enfermedad ³ s profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el	

	trabajo	
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	LA6
Formación y educación		
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	
LA11	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión final de sus carreras	
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	
Diversidad e igualdad de oportunidades		
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	
LA15	La vuelta al trabajo y las tasas de retención después de las bajas por maternidad y paternidad, por sexo	
Indicadores del desempeño de derechos humanos		
Prácticas de inversión y abastecimiento		
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para su actividad, incluyendo el porcentaje de empleados formados	No Aplica
No discriminación		
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	
Libertad de asociación y convenios colectivos		
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos que puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	
Explotación infantil		
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil	
Trabajos forzados		
HR7	Operaciones identificadas como riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso	
Prácticas de seguridad		
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos relevantes para las actividades	

Derechos de los indígenas		
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos humanos de los indígenas y medidas adoptadas	No Aplica
HR10	Porcentaje y número total de operaciones que han sido sujetas a revisiones de derechos humanos y/o a evaluaciones de su impacto	No Aplica
HR11	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos presentadas, abordadas y resueltas a través de los mecanismos de queja formal	No Aplica
Indicadores de desempeño de Sociedad		
Comunidad		
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades	
SO9	Operaciones con efectos negativos significativos, reales potenciales, en las comunidades locales	No Aplica
SO10	Prevención y medidas de mitigación aplicadas, en operaciones con efectos negativos significativos reales o potenciales, en las comunidades locales	No Aplica
Corrupción		
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a los riesgos relacionados con la corrupción	No Aplica
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	
Política pública		
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de "lobbying"	No Aplica
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos	No Aplica
Comportamiento de competencia desleal		
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y sus resultados	
Cumplimiento normativo		
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas derivada del incumplimiento de las leyes y regulaciones	
Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre productos		
Salud y seguridad del cliente		
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso mejorarlos, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes	
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida	
Etiquetado de productos y servicios		
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	
PR4	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	
Comunicaciones de marketing		

PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio	
Privacidad del cliente		
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y a la fuga de datos personales de clientes	
Cumplimiento normativo		
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	

Anexo 2

Correspondencias Pacto Mundial-GRI

Los diez principios del Pacto Mundial de naciones Unidas	
Principios	Indicadores (GRI)
Derechos Humanos	
1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	HR1-9
2. Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	HR1, HR2, HR9
Normas Laborales	
3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	HR5, LA4, LA5
4. Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	HR7
5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	HR6
6. Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	HR4, LA2, LA13, LA14
Medio Ambiente	
7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	4.11
8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	EN2, EN5-7, EN10, EN13-14, EN18, EN21-22, EN26-27, EN30
9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	EN2, EN5-7, EN10, EN18, EN26-27
Corrupción	
10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	SO2-4



MACRIMASA-PHARMA

LABORATORIOS MACRIMASA-PHARMA, S.A.

C/ Marie Curie 3

Parque Tecnológico de Andalucía

29590 - Campanillas - Málaga - España

Tel. : + 34 - 902 366 106

Fax. : +34 - 902 366 108

www.macrimasa.com