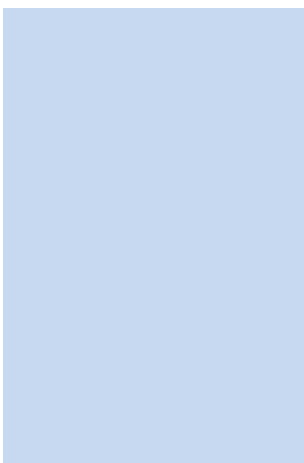
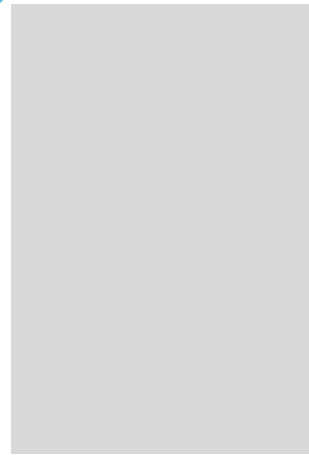
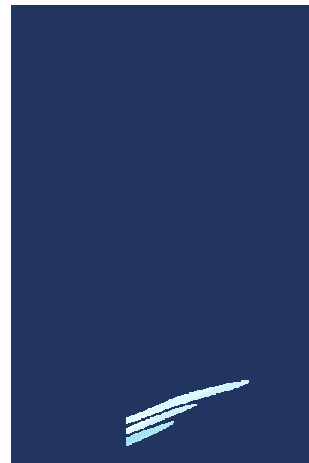




Memoria

RSE

2014





INDICE

1. DECLARACION DEL MAXIMO RESPONSABLE DE LA ORGANIZACION.....	4
2. PERFIL.....	5
2.1. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN.....	6
2.2. ACTIVIDAD, MARCAS Y PRODUCTOS.....	6
2.3. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.....	9
2.3.1. Dimensiones de la organización.....	10
2.3.2. Relación de Proveedores, contratistas y subcontratistas.....	10
2.3.3. Organizaciones y asociaciones.....	10
2.3.4. Información sobre cambios significativos.....	11
2.3.5. Impactos principales.....	11
3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA.....	12
3.1. PERIODO CUBIERTO.....	12
3.2. COBERTURA DE LA MEMORIA.....	12
3.3. INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES CONJUNTAS.....	12
3.4. PUNTO DE CONTACTO PARA CUESTIONES RELATIVAS A LA MEMORIA.....	12
3.5. PROCESO DE DEFINICIÓN DEL CONTENIDO.....	12
3.6. DESCRIPCIÓN DEL DEFECTO QUE PUEDA TENER VOLVER A EXPRESAR LA INFORMACIÓN PERTENECIENTE A MEMORIAS ANTERIORES, JUNTO CON LAS RAZONES QUE HAN MOTIVADO DICHA REEXPRESIÓN.....	13
3.7. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS RELATIVOS A PERIODOS ANTERIORES EN EL ALCANCE, LA COBERTURA Y MÉTODOS DE VALORACIÓN APLICADOS A LA MEMORIA.....	13
3.8. POLÍTICAS Y MEDIDAS INTERNAS PARA GARANTIZAR LA VERACIDAD DE LA MEMORIA.....	13
3.9. ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	13
3.10. POLÍTICA ACTUAL EN RELACIÓN CON LA SOLICITUD DE VERIFICACIÓN EXTERNA DE LA MEMORIA.....	13
4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y GRUPOS DE INTERES.....	14
4.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO.....	14
4.1.1. Órgano de Dirección.....	14
4.1.2. Órgano de gestión.....	15
4.1.3. Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.....	15
4.1.4. Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).....	15
4.1.5. Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno.....	15
4.1.6. Procedimiento de determinación de la capacitación 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.....	15

4.1.7. 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.....	16
4.1.8. 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 ...	16
4.2. COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS.....	17
4.2.1. Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	17
4.2.2. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	18
4.3. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	18
4.3.1. Relación de los grupos de interés incluidos en la Memoria	18
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	18
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.....	20
5. ENFOQUE DE GESTION E INDICADORES DE DESEMPEÑO.....	22
5.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA (INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO).....	22
A. Desempeño económico	22
B. Presencia de mercado	24
C. Impactos económicos indirectos.....	24
5.2. INDICADORES AMBIENTALES.....	25
A. Materiales	27
B. Energía.....	27
D. Emisiones, vertidos y residuos	28
F. Productos y servicios	30
G. Cumplimiento normativo	30
5.3. DIMENSIÓN SOCIAL. PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE.....	30
5.3.1. Prácticas laborales y ética del trabajo.....	30
A. Empleo.....	31
B. Relaciones Empresa/trabajadores.....	32
C. Salud y Seguridad en el Trabajo	32
D. Formación y Educación.....	33
E. Diversidad e Igualdad de Oportunidades	35
5.3.2. Derechos humanos	36
A. Diversidad e Igualdad de oportunidades	36
B. No Discriminación.....	38
C. Libertad de Asociación y Convenios Colectivos.....	38



D. Explotación Infantil.....	38
E. Trabajos forzados.....	39
F. Prácticas de Seguridad.....	39
5.3.3. Sociedad.....	39
A. Comunidad.....	40
B. Corrupción.....	40
C. Comportamiento de Competencia Desleal.....	40
D. Cumplimiento Normativo.....	40
5.3.4. Responsabilidad sobre productos.....	41
A. Seguridad y Salud de los Clientes.....	41
B. Etiquetado de productos y servicios.....	42
C. Comunicaciones de marketing.....	43
D. Privacidad del Cliente.....	44
E. Cumplimiento Normativo.....	44
6. CALIFICACIÓN DE LA MEMORIA POR EL GRI Y VERIFICACIÓN EXTERNA.....	45
ANEXO 1.....	46
ANEXO 2.....	53

1. DECLARACION DEL MAXIMO RESPONSABLE DE LA ORGANIZACION

Esta Memoria de Responsabilidad Social de Laboratorios Macrimasa-Pharma, S.A. recoge las principales iniciativas en 2014 sobre las que impulsamos y desarrollamos nuestro compromiso con un avance sostenible:

Los empleados, así como nuestros clientes son la clave de nuestro éxito, junto a la comunidad que nos acoge. El esfuerzo continuado en la reducción de nuestro impacto medioambiental y la vigilancia estricta de todos los procesos y acciones, internos y externos, son las acciones que permiten tener una marca reconocida y con una mejor reputación corporativa. De acuerdo con el estudio *Meaningful Brands* de *Havas Media*, las marcas que tienen un impacto positivo en la vida personal serán las que sean elegidas por el mercado.

2014 no ha sido un año fácil pero no por ello nuestra responsabilidad como agentes directos implicados en la salud o nuestros compromisos con nuestros socios se han visto afectados. Es para Laboratorios Macrimasa-Pharma la Responsabilidad Social una manera de ser, de actuar y de relacionarnos con el entorno: forma parte de nuestros valores y nuestras señas de identidad y está ligada al corazón de nuestra estrategia. Atravesar estas dificultades nos obliga a ser más creativos, a escuchar más a nuestros interlocutores y a estar más cerca de ellos y de sus necesidades. En esta memoria de Responsabilidad Social, queremos hacerte partícipe de esta línea de transparencia y cercanía con todos nuestros interlocutores.

Cuando una empresa se compromete con la responsabilidad social, cambios importantes comienzan a suceder en su cadena de valor, incorporando proveedores más responsables y tomando decisiones sustentables en cuanto a agua y energía, lo que deviene en enormes ahorros en este sentido.

Con la puesta en marcha de diferentes iniciativas durante este 2014, se ha posibilitado la mejora en nuestros ratios de compromiso para la protección y el cuidado del medioambiente, utilizando y gestionando mejor nuestros recursos. Hemos aumentado el uso de papel reutilizable, reduciendo el consumo de papel 'nuevo' en un 52%, controlar y gestionar el uso de la climatización en nuestras oficinas ha sido otro de los factores para reducir el consumo de eléctrico de la instalación, consiguiendo un 30% de ahorro gracias al compromiso de todos. Además, nuestra campaña de recogida de papel y cartón para reciclar, puesta en marcha durante este año ha conseguido un total de 245 kg.

Por último, destacar nuestro continuo compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, debido al cual presentamos nuestro Informe Anual 2012, presentado y publicado en septiembre de 2013, según el acuerdo de responsabilidad contraído con esta organización.

Francisco M. Cañadas Frutos

Presidente



2. PERFIL

Queda identificada la RSE como uno de los pilares estratégicos de nuestra organización, incorporada a nuestro Plan Estratégico como objetivo prioritario.

El compromiso por la RSE que asume **Laboratorios Macrimasa-Pharma** 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** se convierte en referente del crecimiento y posicionamiento futuro de la corporación y mejora en la reputación de nuestra marca.

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 realiza 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** 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 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. ACTIVIDAD, MARCAS Y PRODUCTOS

Nuestra prioridad es colaborar en la mejora de los niveles de calidad asistencial, y transmitir nuestro convencimiento de que la incorporación de nuevas tecnologías no comporta un incremento del gasto, sino una rentable inversión a corto plazo que se traduce en una mayor eficacia en la lucha contra la enfermedad y el dolor.

Ello se consigue a través de la aportación de soluciones eficientes con productos, sistemas, técnicas y servicios sanitarios basados en el conocimiento y en la experiencia.

La actividad de la empresa se concentra en las siguientes áreas terapéuticas:

Anestesia, Cardiología, Cirugía Mayor Ambulatoria, Cuidados Paliativos, Diagnostico, Docencia, Urgencias, Ginecología / Obstetricia, Neurología, Nutrición Clínica, Oncología, Otorrinolaringología, Pediatría, Quirófano, UCI, Unidades de Dolor, Urología, Geriatria.

La empresa juega un papel activo en la sociedad trabajando en común con servicios de salud, asociaciones de pacientes, sociedades científicas, universidades y otras organizaciones que contribuyen directamente al desarrollo del mercado médico farmacéutico del mundo.

La actividad de **Laboratorios Macrimasa-Pharma** se estructura en torno a las siguientes áreas de negocio:

[Macrimasa Pharma](#)

División centrada en la investigación, desarrollo y comercialización de medicamentos innovadores para controlar las enfermedades y mejorar la calidad de vida de los pacientes.

[Macrimasa Hospitalaria](#)



División de Tecnología Médica que comercializa dispositivos médicos, sistemas de diagnóstico y reactivos cuyo principal objetivo es mejorar la salud de las personas en el ámbito hospitalario.

Macrimasa Extrahospitalaria

División de Tecnología Médica que comercializa material de urgencia, emergencia, rescate y diagnóstico, cuyo principal objetivo es garantizar la fiabilidad de los valores de nuestros productos en situaciones críticas de emergencias y urgencias.

Macrimasa – Vet

Actualmente realiza un trabajo constante de investigación y desarrollo de productos para el sector veterinario. Nuestro objetivo es aportar soluciones reales a las nuevas necesidades de la sanidad animal. La constante comunicación con el clínico veterinario nos ayuda a realizar esta labor.

Macrimasa I+D+i

Cuenta con un departamento dedicado a la investigación clínica, al cual se suman numerosos profesionales de empresas colaboradoras externas.

Laboratorios Macrimasa-Pharma emplea mejoras e innovaciones tecnológicas principalmente en los siguientes productos de electro medicina:

→ PULSIOXÍMETRO

Es un método no invasivo que permite determinar el nivel de saturación de oxígeno de la hemoglobina de un paciente.

Los datos de la Pulsioximetría son necesarios cuando la oxigenación del paciente puede ser inestable, como en las áreas de cuidados intensivos, o en el departamento de emergencias de un hospital. También se emplea la técnica para evaluación de pacientes crónicos en atención primaria y en los pilotos que dirigen aeronaves despresurizados.

El pulsioxímetro de mano que comercializamos trabaja con la nueva tecnología ELITE® de FCS Medical Control®. Esta tecnología garantiza la máxima fiabilidad en los resultados incluso cuando el paciente está sometido a movimientos bruscos por motivos de traslado o en situaciones de emergencia. También es recomendado para uso en recién nacidos y en unidades de cuidados intensivos.

→ CAPNÓGRAFO

Es un instrumento utilizado en anestesia, fisiología respiratoria y terapia respiratoria que genera un registro o capnograma que muestra la proporción de dióxido de carbono del aire espirado.

La capnografía consiste en la medición no invasiva de la concentración de dióxido de carbono (CO₂) durante un ciclo respiratorio. Esto se logra midiendo la absorbancia de luz infrarroja, que

es particularmente bien absorbida por el CO_2 . Ha sido utilizada por anestesiólogos desde 1970, y se considera un estándar en cirugías desde 1991.

La utilidad de medir la concentración de CO_2 consiste en que permite adecuar la ventilación del paciente, detectar intubación esofágica (en cuyo caso se detecta poco o nulo CO_2), desconexiones del sistema de respiración o ventilación, o bien para diagnosticar patologías.

El Capnógrafo de mesa es un equipo de corriente lateral, liviano, compacto, con visualización TFT color que indica capnograma, ETCO_2 y frecuencia de respiración. El equipo tiene batería integrada.

El ratio de muestra ajustable entre 60 y 150 ml/minuto hace que su uso sea adecuado tanto en adultos como en neonatos.

→ *MONITOR DE SIGNOS VITALES*

Es un dispositivo que permite detectar, procesar y desplegar en forma continua los parámetros fisiológicos del paciente. Consta además de un sistema de alarmas que alteran cuando existe alguna situación adversa o fuera de los límites deseados. Los monitores de signos vitales miden y despliegan ondas y/o información numérica para varios parámetros fisiológicos tales como electrocardiograma (ECG), frecuencia respiratoria, presión no invasiva (PNI), presión invasiva (PI), temperatura corporal, saturación de oxígeno (SpO_2), saturación venosa de oxígeno (SvO_2), gasto cardíaco, dióxido de carbono (CO_2), presión intracraneal (PIC), presión de gases en vía aérea (anestesia) entre otros.

Los Monitores de signos Vitales que comercializan [Laboratorios Macrimasa-Pharma](#) son un instrumento que lleva un pulsioxímetro y ECG, visualización de pletismografía, ECG, pulso, saturación de oxígeno y tendencia. Ofrece rápidos resultados convirtiéndolo en uno de los más versátiles equipos disponibles hoy en el mercado.

Otros productos:

- *Colchones de vacío*
- *Férulas*
- *Mascarillas*
- *Bolsas y mochilas de emergencia*
- *Reanimador de doble cámara*
- *Agujas de acceso portal venoso*
- *Equipos portales*



- *Docencia*
- *Laringoscopios*

Actualmente, nuestros productos se comercializan, además de en nuestro país, en 16 países más, llegando su comercialización hasta Australia.

Nuestras soluciones son utilizadas por nuestros clientes que van desde Hospitales hasta Clínicas Privadas, pasando por organismos de formación, servicios de urgencia, etc.

2.3. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

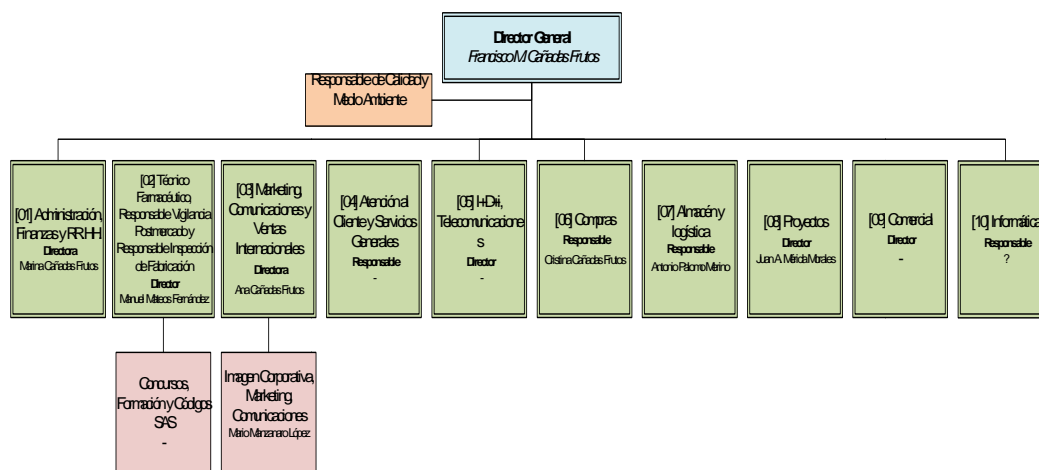
Laboratorios Macrimasa-Pharma es una entidad privada empresarial, con naturaleza jurídica de Sociedad Anónima.

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 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* 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.

2.3.1. 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.

2.3.2. RELACIÓN DE PROVEEDORES, CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

En **Laboratorios Macrimasa-Pharma**, creemos que una adecuada elección del proveedor, hará junto al trabajo diario desarrollado por nuestro personal, que el cliente alcance mayores cuotas de satisfacción, al poder de este modo, ofrecer un producto y un servicio de mayor calidad.

Para ello, contamos con un procedimiento general de Compras y un procedimiento operativo de fabricación que incluye las pautas a seguir antes de la posible firma del contrato con el proveedor. Así pues, el “cuestionario de elección de proveedores” juega un papel fundamental al permitirnos un mayor análisis de los requisitos que demandamos así como una posible evaluación posterior de los mismos. En dicho cuestionario se evalúan aspectos relacionados con los sistemas de calidad y medio ambiente, aspectos que pueden ser excluyentes en la elección si resultan evaluados negativamente.

Además de los aspectos mencionados anteriormente de Calidad y Medio Ambiente, para la elección de proveedores, se valorarán aspectos relacionados con la RSE:

A continuación se muestra la distinción que hacemos de nuestros proveedores.

- Proveedores de mercaderías: Todas aquellas empresas que nos abastecen de productos estándar sin marca propia.
- Proveedores de Servicios: Todas aquellas empresas que nos ofrecen sus servicios para desarrollar de modo más eficiente y cómoda nuestra actividad profesional. Telefonía, Electricidad, Limpieza, Asesorías.
- Empresas subcontratadas: Aquellas empresas en las que depositamos nuestra confianza en la fabricación subcontratada de alguna pieza o producto en concreto a partir de nuestros propios diseños.

2.3.3. ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES

Laboratorios Macrimasa-Pharma pertenece a la siguiente asociación del ámbito sanitario a nivel nacional, como es FENIN (Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria). En ella, nuestro Presidente es miembro de la organización realizando labores decisorias dentro de la Junta Directiva de Fabricantes y Exportadores, ocupando el cargo de vocal.



2.3.4. INFORMACIÓN SOBRE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

Durante el periodo elaboración de la presente Memoria, no se han producido hechos significativos que no son convenientes señalar. Indicar solo que durante este año, la organización ha mantenido el número de empleados en 8, con una previsión de crecimiento para este año 2014 de 3 puestos más.

Así mismo indicar, que **Laboratorios Macrimasa-Pharma** 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. Este Proyecto se encuentra paralizado por la diferentes dificultades encontradas para la financiación del mismo.

2.3.5. 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 seguimos manteniendo 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 segunda edición de la Memoria y está redactada a principios de Enero de 2013. En ella se recoge a modo de resumen todo lo acontecido en la organización durante este último año. Para su elaboración y presentación se han recogido todo los datos hasta final de 2013. Se cumple así la periodicidad requerida en Memorias, donde el periodo considerado es anual, siendo estas presentadas al final de año. Los datos recogidos en esta Memoria se corresponden al año 2014 para realizar las comparaciones.

3.2. COBERTURA DE LA MEMORIA

La Memoria de RSE de *Laboratorios Macrimasa-Pharma* 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. PUNTO DE CONTACTO PARA CUESTIONES RELATIVAS A LA MEMORIA

Juan Antonio Mérida Morales (Responsable de RSE)

juanantoniomerida@macrimasa.com

3.5. PROCESO DE DEFINICIÓN DEL CONTENIDO

Los contenidos de la Memoria de los principales grupos de interés de la organización, empleados, clientes, proveedores, Administración Pública y la sociedad en general, se han definido y establecido a través del día a día de la actividad y la percepción recibida por la Dirección y nuestros empleados.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el principio de comparabilidad, a fin de que los interesados puedan comparar el desempeño de la organización, tanto con el de otras entidades como con el de la propia organización para años posteriores.

Con el fin de realizar una presentación equilibrada y razonable del desempeño de **Laboratorios Macrimasa-Pharma**, la información de la Memoria se estructura en base a las directrices GRI para la elaboración de las memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative.

3.6. DESCRIPCIÓN DEL DEFECTO QUE PUEDA TENER VOLVER A EXPRESAR LA INFORMACIÓN PERTENECIENTE A MEMORIAS ANTERIORES, JUNTO CON LAS RAZONES QUE HAN MOTIVADO DICHA REEXPRESIÓN

No aplica.

3.7. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS RELATIVOS A PERIODOS ANTERIORES EN EL ALCANCE, LA COBERTURA Y MÉTODOS DE VALORACIÓN APLICADOS A LA MEMORIA.

No se han producido cambios relevantes en ninguno de los aspectos considerados, no aplica.

3.8. 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. Así mismo esta Memoria será publicada en nuestra página web corporativa, para su consulta por cualquier grupo de interés. Indicar también en este apartado, que se encuentra un Resumen Ejecutivo de la misma en la página de Pacto Mundial, al cual estamos adheridos y obligados a publicarla.

3.9. 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).

3.10. POLÍTICA ACTUAL EN RELACIÓN CON LA SOLICITUD DE VERIFICACIÓN EXTERNA DE LA MEMORIA.

La organización incluye como objetivo, además de la libre y voluntaria presentación de esta Memoria, involucrar a agentes externos para la verificación de la información presentada en la misma. Es por lo que con la colaboración de otros agentes externos, podemos realizar en un futuro el proceso de certificación con organismos de reconocido prestigio, que den valor añadido a nuestro compromiso.



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*. 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

44 años. Licenciado en Administración y Dirección de Empresas

Ana Cañadas Frutos

Directora de Marketing y Comunicaciones

39 años. Diplomada en RRLL

Juan Antonio Merida Morales

Director de Proyectos, Calidad y MA

40 años. Ingeniería Técnica Industrial

Marina Cañadas Frutos

Directora de Administración y Finanzas

29 años. Licenciada en Derecho

■ *Equipo Directivo*

Manuel Ignacio Mateos Fernández

Director Técnico Farmacéutico

28 años. Licenciado en Farmacia

4.1.2. ÓRGANO DE GESTIÓN

El Comité de Dirección dirige la actuación de *Laboratorios Macrimasa-Pharma* mediante la determinación, impulso y coordinación de las líneas estratégicas en que se fundamenta la política de la organización, de las líneas de actuación para el desarrollo de dichas políticas y de la evaluación de sus resultados. Está compuesto por el Presidente y los Directores de los Departamentos que a continuación se detallan:

[00] Director de Calidad

[01] Administración, Finanzas y RR.HH.

[03] Marketing, Comunicaciones y Ventas Internacionales

[08] Proyectos, PRL

4.1.3. MECANISMOS DE LOS ACCIONISTAS Y EMPLEADOS PARA COMUNICAR RECOMENDACIONES O INDICACIONES AL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

La política de comunicación interna de *Laboratorios Macrimasa-Pharma* se caracteriza por un contacto directo, fluido y constante, en un entorno en el que toda la plantilla de la organización goza de la libertad necesaria para plantear los temas que considere de interés, durante el transcurso de la jornada laboral. Además, a través del Comité de Dirección se pueden canalizar cuestiones que afectan directa o indirectamente a las relaciones laborales.

4.1.4. VÍNCULO ENTRE LA RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO, ALTOS DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS (INCLUIDOS LOS ACUERDOS DE ABANDONO DEL CARGO) Y EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN (INCLUIDO SU DESEMPEÑO SOCIAL Y AMBIENTAL)

En la actividad desarrollada por *Laboratorios Macrimasa-Pharma* no está directamente vinculada la retribución con el desempeño social y medio ambiental.

4.1.5. PROCEDIMIENTOS IMPLANTADOS PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El personal directivo de *Laboratorios Macrimasa-Pharma* está sujeto al régimen de incompatibilidades establecido en el documento interno Código de Conductas y Principios Empresariales, documento aprobado en Comité de Dirección de fecha 13 de julio de 2012, apartado 4. Dicho documento es de obligado cumplimiento para todos los empleados, además de para el personal directivo. En dicho documento se limitan las interacciones con los profesionales de la salud y funcionarios públicos.

4.1.6. PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN 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



No existe procedimiento para determinar la capacitación de los Miembros del órgano de Gobierno.

4.1.7. 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 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. 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.

4.1.8. 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



Laboratorios Macrimasa-Pharma entiende que el compromiso con los grupos de interés es una tarea de todos los empleados y unidades en que está establecida la organización. Este compromiso se refleja en los procedimientos diarios de actuación. La RSE es impulsada y coordinada desde el Responsable del Sistema, que puntualmente informa al Presidente. La evaluación de la sostenibilidad en la organización se realizará a partir de la implantación del sistema de gestión de la RSE con carácter anual.

4.2. COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS

4.2.1. DESCRIPCIÓN DE CÓMO LA ORGANIZACIÓN HA ADOPTADO UN PLANTEAMIENTO O PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Laboratorios Macrimasa-Pharma, al igual que las demás organizaciones empresariales, se enfrenta en su actividad diaria al riesgo de crédito, de reputación y operativo:

- › Riesgo de crédito. La organización aplica políticas basadas en aspectos estrictamente técnicos relacionados con los riesgos inherentes a las operaciones financiadas.
- › Riesgo de reputación. La organización ha definido normas de integridad y de buen gobierno cuyo objetivo es minimizar la probabilidad de que se produzcan irregularidades, que se cuentan con detalle en el indicador SO4 de este informe.
- › Riesgo operativo. La organización es consciente de la importancia de disponer de mecanismos preventivos para proteger los datos críticos y poder reanudar sus operaciones en caso de desastre con el mínimo impacto posible. Por ello, el Comité de Dirección se atribuye las siguientes funciones:
 - Identificar la totalidad de las amenazas posibles a las que podría verse sometido la organización.
 - Diseñar e implantar los procesos necesarios para que las diversas unidades de gestión de la organización, identificadas como críticas, acometan de manera combinada las actuaciones precisas para evitar o minimizar los efectos de cualquier crisis que pudiera producirse.
 - Determinar y evaluar el conjunto de componentes críticos para la actividad de la entidad.
 - Coordinar los procesos o medidas diseñadas por las diferentes unidades de gestión.

Para asegurar la continuidad informática del negocio, dispone de un sistema de copias de seguridad interno, que es periódicamente testado para garantizar su adecuado funcionamiento.



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

Laboratorios Macrimasa-Pharma 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 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. Esta adhesión ha sido renovada en 2014 con la presentación del informe anual de nuestro compromiso, donde se recoge un resumen de nuestra actividad RSE.

4.3. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Laboratorios Macrimasa-Pharma 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 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 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 2014, 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 mantiene en funcionamiento el 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, calendario laboral, campañas de seguros privados, 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 han realizado contactos con personal de centros sanitarios, usuarios de nuestros productos en toda la comunidad Andaluza, para conocer sus necesidades y determinar nuestras oportunidades de mejora. Así mismo nuestra labor de comunicación y presentación de nuestros productos nos ha llevado hasta las principales Plataformas de compra del país. Consiguiendo ser proveedores de algunas de ellas.
- › 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

qua faciliten y mejoren su calidad de vida. Esta apuesta por la innovación nos va a permitir poder participar en proyectos de colaboración a nivel Europeo, dentro del marco Horizon2020.

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 pone a disposición de sus grupos de interés.

→ ACCIONES PUBLICITARIAS

Catálogos impresos, catálogos digitales, 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

Después de su renovación, ya está disponible nuestra página web corporativa con más contenidos, ofreciendo al usuario un mayor contenido y de mejor calidad y una mejor búsqueda y localización de productos. Aquí se pueden obtener diferentes documentos técnicos de nuestros productos y otro tipo de información.



→ *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*

Actualmente, la empresa dispone de un espacio accesible para todos los Departamentos, donde se aloja información de interés para todos los empleados, así como determinada documentación necesaria para el desarrollo diario de nuestra actividad.



5. ENFOQUE DE GESTION E INDICADORES DE DESEMPEÑO

De acuerdo con el modelo GRI, la sección que aborda los indicadores de desempeño en sostenibilidad se organiza en las siguientes dimensiones: económica, ambiental y social. Los indicadores de la categoría social se dividen a su vez en: aspectos laborales, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre productos.

Cada categoría consta de información sobre el enfoque de gestión de la dirección y de un conjunto de indicadores de desempeños principales y adicionales.

La información sobre el enfoque de gestión debe aportar una visión concisa sobre el modo en el que la organización ha gestionado los aspectos de la categoría correspondiente.

En cuanto a los indicadores, la organización deberá informar sobre los principales, salvo si estos no son considerados materiales. Los indicadores adicionales representan prácticas o aspectos emergentes que pueden ser materiales para algunas organizaciones, pero que pueden no serlo para otras. Los indicadores contemplados en el modelo GRI se recogen en un anexo específico.

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 1 | VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

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

Valor Económico directo creado		
Ingresos	Ventas netas más ingresos procedentes de las inversiones financieras y venta de activos	763.062,93 €
Valor económico distribuido		
Costes operativos	Pagos a proveedores y royalties	323.734,23 €
Salarios y beneficios sociales para los empleados		194.004,89 €



Pagos a gobiernos AEAT		36.415 €
Inversiones en la comunidad		-
Valor económico retenido	Valor económico generado menos valor económico distribuido	-

■ *Empleados*

(en miles de euros)	2012	2013
Gastos Salariales	197.919,59 €	198.220,28 €
Salario Medio	1.500 €	1.350 €

■ *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* 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 2012, 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.

EC4 | AYUDAS FINANCIERAS SIGNIFICATIVAS RECIBIDAS DEL GOBIERNO

La organización no ha recibido en 2014 ayudas del Gobierno, ni de otra entidad.



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 2014 asciende a 1.500 € para el grupo de técnicos y 1.100 € para el de administrativos. El salario mínimo interprofesional establecido en 2014 fue de 9.080,40 € 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)	59,20%	780.036 €
Internacionales	40,80%	580.995 €

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.

C. IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

EC9 | ENTENDIMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LOS IMPACTOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS, INCLUYENDO EL ALCANCE DE DICHS IMPACTOS

El papel de la organización es la labor de mejora y fomento de la calidad de vida en el sector sanitario para cubrir las necesidades de la sociedad. Esta labor se lleva a cabo en estrecha colaboración con diferentes instituciones relacionadas con el sector, centros de investigación y



universidades, aportando un valor diferencial para favorecer el desarrollo e innovación de nuestros productos y servicios. Este valor diferencial, se concentra en los siguientes aspectos:

- › Cubrir determinadas deficiencias del mercado, favoreciendo condiciones preferentes a sectores y colectivos con patologías de primer orden. Así, **Laboratorios Macrimasa-Pharma** cuenta con líneas de proyectos de I+D+i para la puesta en marcha de nuevos productos o de nuevas actividades, para potenciar la innovación tecnológica, o el acceso de la ciudadanía en general a las nuevas tecnologías.
- › Contribuir a la mejora de nuestros empleados, que generan una parte esencial de la actividad económica de la organización.
- › Complementar al sector sanitario a través de una oferta de productos en inmejorables condiciones de mercado. En ocasiones, la organización actúa allí donde el mercado no llega o lo hace con más dificultades por distintas razones: largos vencimientos de las operaciones, especificidad en determinados productos, etc.

5.2. INDICADORES AMBIENTALES

El desarrollo sostenible es una prioridad para **Laboratorios Macrimasa-Pharma**, 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 3%.
- Participación en proyectos de inversión medioambiental. Por otro lado, para responder al desafío con nuestro medio ambiente mantenemos la campaña de recogida de papel usado en nuestras oficinas para su posterior reciclado, cuyo índice será comparado y 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** 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 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 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. Informando de los objetivos conseguidos.

■ *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 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 2014:

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

empresas 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	2013	2014	Variación anual
Electricidad consumida (1 Kwh=0.0036 Gj)	Gj	57,98	53,22	-9,2 %
Electricidad consumida/empleado ¹	Gj	8,28	7,60	-9,2 %
CO ₂ emitido ²	Kg	8.407	7.307	-13,0 %
CO ₂ Emitido/empleado	Kg	1.201	1.043	-13,0 %
Papel consumido ³	Kg	44,84	44,84	0,0 %
Papel consumido/empleado	Kg	6,40	6,40	0,0%

EN2 | PORCENTAJE DE LOS MATERIALES UTILIZADOS QUE SON MATERIALES RECICLABLES

Indicadores Eco eficiencia	Unidad	2013	2014	Variación anual
Papel reciclado y reutilizado ⁴	Kg	295	478	+162 %
Papel reciclado y reutilizado/empleado	Kg	36,88	59,75	+162 %
Tóner ⁵ y cartuchos retirados	Ud	1	2	100 %
Tóner y cartuchos retirados/empleado	Ud	0,12	0,25	100 %
Tubos fluorescentes cambiados	Ud	No aplica	No aplica	-
Tubos fluorescentes cambiados /empleado*	Ud	No aplica	No aplica	-

B. ENERGÍA

¹ Número medio de empleados en 2014 (8), en 2013 (7)

² El cálculo se ha realizado según criterios de la National Energy Fundation / <http://www.carbon-calculator.org.uk/>

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.

EN3 | CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA DESGLOSADO POR FUENTES PRIMARIAS

Indicadores Eco eficiencia	Unidad	2013	2014	Variación anual
Electricidad consumida	Gj	57,98	53,22	-9,2 %
Electricidad consumida /empleado	Gj	8,28	7,60	-9,2 %

EN4 | CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA DESGLOSADO POR FUENTES PRIMARIAS

Consumo indirecto de energía por fuentes primarias	2013	2014
Ciclo combinado	9,6%	8,5%
Carbón	14,6%	16,4%
Nuclear	21%	21,9%
Hidráulica	14,4%	15,4%
Eólica	21,1%	20,4%
Otras	19,3 %	17,4 %

Se reportan los datos en función del mix de producción bruta del sistema eléctrico en España expresado en porcentajes (Fuente: Sistema Eléctrico Español 2013-2014 (Avance). Red Eléctrica de España)

EN5 | AHORRO DE ENERGÍA DEBIDO A LA CONSERVACIÓN Y A MEJORAS EN LA EFICIENCIA

Indicador reflejado en el apartado información sobre el enfoque de gestión, dimensión medioambiental y objetivos.

EN6 | INICIATIVAS PARA PROPORCIONAR PRODUCTOS Y SERVICIOS EFICIENTES EN EL CONSUMO DE ENERGÍA O BASADO EN ENERGÍAS RENOVABLES

Indicador reflejado en el apartado información sobre el enfoque de gestión, dimensión medioambiental y objetivos.

EN7 | INICIATIVAS PARA REDUCIR EL CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA Y LAS REDUCCIONES LOGRADAS CON DICHAS INICIATIVAS

Indicador reflejado en el apartado información sobre el enfoque de gestión, dimensión medioambiental y objetivos.

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		2013		2014	
	Km	Emissiones CO ₂ (kg)	Km	Emissiones CO ₂ (kg)	Km	Emissiones CO ₂ (kg)
Coche ⁶	12.000	1.980	11.086	2.106	8.520	1.619
Tren	24.000	669	0	0	6.000	168
Avión	24.000	2.880	8.000	960	8.000	960

En esta Memoria, ya disponemos de datos para realizar la comparación con años anteriores.

EN19 | EMISIONES DE SUSTANCIAS DESTRUCTORAS DE LA CAPA DE OZONO, EN PESO

Laboratorios Macrimasa-Pharma por su actividad, no emite directamente sustancias contaminantes.

EN20 | OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS EMITIDAS AL AIRE POR TIPO Y PESO

Laboratorios Macrimasa-Pharma por su actividad, no emite directamente sustancias contaminantes.

EN21 | VERTIDO TOTAL DE AGUAS RESIDUALES, SEGÚN SU NATURALEZA Y DESTINO

Por la propia actividad de la organización, no realiza vertidos de aguas residuales.

EN23 | NÚMERO TOTAL Y VOLUMEN DE LOS DERRAMES ACCIDENTALES MÁS SIGNIFICATIVOS

Laboratorios Macrimasa-Pharma no realiza vertidos de sustancias químicas, combustibles, etc.

EN24 | PESO DE LOS RESIDUOS TRANSPORTADOS, IMPORTADOS, EXPORTADOS O TRATADOS QUE SE CONSIDERAN PELIGROSOS

Laboratorios Macrimasa-Pharma no produce, transporta, importa o exporta residuos 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

Los vertidos de agua y demás residuos de la organización no afectan las fuentes de agua.

⁶ Datos recogidos de la actividad de la empresa. Para el cálculo de CO₂ se ha utilizado la calculadora de la página web del gobierno de Aragón (estrategiaaragonesa/ <http://calcarbono.servicios4.aragon.es/index.html>)



F. PRODUCTOS Y SERVICIOS

EN27 | PORCENTAJE DE PRODUCTOS VENDIDOS, Y SUS MATERIALES DE EMBALAJE, QUE SON RECUPERADOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL, POR CATEGORÍAS DE PRODUCTOS

Laboratorios *Macrimasa-Pharma* almacena los equipos desechados por diferentes motivos relacionados con los estudios de mercado y marketing, no obstante para productos muy obsoletos se gestionará su reciclado con empresa certificada en gestión de residuos.

G. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

EN28 | COSTE DE LAS MULTAS SIGNIFICATIVAS Y NÚMERO DE SANCIONES NO MONETARIAS POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA AMBIENTAL

Laboratorios *Macrimasa-Pharma* no ha incurrido en ningún incumplimiento normativo medioambiental.

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.

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* 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

	2013	2014	% Mujeres	% Hombres
Contratación fija	0	0	-	0
Contratación temporal	0	1	-	0%
Total empleados	6	7	-	0%

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

Rotación empleados	2013	2014
Altas (contrato indefinido)	0	0
Altas (contrato temporal)	0	1
Bajas	0	0
Jubilaciones	0	0
Ceses	0	0
Excedencias	No aplica	No aplica
Bajas voluntarias	0	0

Distribución por sexos	2012	2013
Hombres	0	-
Mujeres	0	0

Distribución por edades	2013	2014
Edad media plantilla	36	38
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	0
De 36 a 40 años	0	0
De 41 a 45 años	0	1
De 46 a 50 años	0	0
De 51 a 55 años	0	0
De 56 a 60 años	0	0
Más de 60 años	0	0

Todos los empleados desarrollan su actividad en Málaga.

LA3 | BENEFICIOS SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS CON JORNADA COMPLETA, QUE NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS TEMPORALES O DE MEDIA JORNADA, DESGLOSADO POR LUGARES DE ACTIVIDAD PRINCIPALES



Los beneficios sociales se aplican a todos los empleados de *Laboratorios Macrimasa-Pharma*

B. RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES

LA4 | PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo de la organización es de aplicación a toda la plantilla con excepción del Presidente; es decir, 7 empleados (88% de la plantilla) están sujetos al convenio colectivo, al ser este autónomo.

LA5 | PERIODO MÍNIMO DE PREAVISO RELATIVO A CAMBIOS ORGANIZATIVOS, INCLUYENDO SI ESTAS NOTIFICACIONES SON ESPECÍFICAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El convenio colectivo no contempla un periodo mínimo de preaviso relativo a los cambios organizativos.

C. 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.

■ *Servicio Médico*

Actualmente la organización no dispone de servicio médico propio.

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

En el ejercicio 2014 no se produjo ningún accidente laboral. Las jornadas perdidas por bajas de enfermedad fueron 12 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 2014 se han realizado actividades formativas en la actualización de Productos comercializados por la empresa. Se prevé continuar con la formación en Prevención de Riesgos Laborales 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 Junio de 2015.

D. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

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

Durante el año 2014 se impartieron un total de 2 acciones formativas. El total de horas invertidas en la formación de los empleados fue de 6, lo que supone una media de 0,75 horas por empleado al año, con una inversión total de 0 euros y un coste por empleado de 0 euros. La inversión en formación no ha tenido representación en el 2014 sobre la masa salarial. Se adjuntan los datos comparativos con respecto a 2013, este año no podemos afirmar que todos empleados participaron al menos en una acción formativa.

Media de horas de formación por empleado y persona formada				
	2014		2013	
		Media		Media
Número de totales de horas de formación	8	1.0	8	1.0
Número de empleados (fijos+temporales+becarios)	2	4	2	4
Número de persona formadas	2	0.25	2	0.25

Gasto medio de formación por empleado y persona formada				
	2014		2013	
				Media
Gasto de formación	0 €	0 €	0 €	500 €
Número de empleados (fijos+temporales+becarios)	0 €	0 €	0 €	-
Número de persona formadas	0 €	0 €	0 €	-

Número de horas e inversión en formación distribuidos por grupos profesionales					
	Peso sobre el total de la plantilla	Acumulado 2014			
		Nº horas	%	Gasto (€)	%



Directivos	-	-	-	0	0
Mandos intermedios	2	8	25 %	0	0
Técnicos	-	2	2	0	0
Administrativos	-	17	10	0	0
Becarios	-	-	-	-	-

Distribución de la formación por sexos	Empleados formados	%
Hombres	1	50 %
Mujeres	-	50 %
Total	1	

Distribución de la formación por edades	Empleados formados	%
De 18 a 25 años	-	-
De 26 a 30 años	-	-
De 31 a 35 años	-	-
De 36 a 40 años	1	100 %
De 41 a 45 años	-	-
De 46 a 50 años	-	-
De 51 a 55 años	-	-
De 56 a 60 años	-	-
Más de 60 años	-	-
Total	1	

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 al puesto de trabajo consume un 100% de todas las horas de formación, dado el gran número de empleados que participan en ella. 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				
	2014			
	Número de horas	%	Gasto	%
Idiomas	0	0	-	-
Formación al puesto de trabajo	6	90	-	-
Nuevas tecnologías	0	0	-	-
Formación en habilidades	2	10	-	-
Total	8	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 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.

E. 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 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.

LA 15 | LA VUELTA AL TRABAJO Y LAS TASAS DE RETENCIÓN DESPUÉS DE LAS BAJAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, POR SEXO

No se ha dado el caso aún.

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 auditorias 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

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



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** 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 está obligada a elaborar 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 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 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 auditorias 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.

HR2 | PORCENTAJE DE LOS PRINCIPALES DISTRIBUIDORES Y CONTRATISTAS QUE HAN SIDO OBJETO DE ANÁLISIS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, Y MEDIDAS ADOPTADAS COMO CONSECUENCIA

A fecha de la elaboración de la Memoria, la organización no tiene catalogado ningún análisis en materia de derechos humanos a ningún proveedor.

B. NO DISCRIMINACIÓN

HR4 | NÚMERO TOTAL DE INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS ADOPTADAS

En 2013 no ha habido incidentes relacionados con la discriminación. El principio de no discriminación es un pilar básico de la organización en las relaciones con sus grupos de interés.

C. 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* 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.

D. EXPLOTACIÓN INFANTIL



HR6 | ACTIVIDADES IDENTIFICADAS QUE CONLLEVAN UN RIESGO POTENCIAL DE INCIDENTES DE EXPLOTACIÓN INFANTIL

La legislación española vigente es incompatible con la realización de estas actividades.

E. TRABAJOS FORZADOS

HR7 | OPERACIONES IDENTIFICADAS COMO RIESGO SIGNIFICATIVO DE SER ORIGEN DE EPISODIOS DE TRABAJO FORZOSO

La práctica de estas actividades es incompatible con el estatuto de los trabajadores y la libertad de asociación y representación sindical vigente en España.

F. PRÁCTICAS DE SEGURIDAD

HR8 | PORCENTAJE DEL PERSONAL DE SEGURIDAD QUE HA SIDO FORMADO EN LAS POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN EN ASPECTOS DE DERECHOS HUMANOS RELEVANTE PARA SU ACTIVIDAD

Laboratorios Macrimasa-Pharma tiene contratado un servicio de seguridad con una empresa externa que cumple con todos los requisitos necesarios para la realización de su trabajo, incluidos los relativos al ámbito de los derechos humanos.

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 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 lato 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 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.

B. CORRUPCIÓN

SO3 | PORCENTAJE DE EMPLEADOS FORMADOS EN LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTI-CORRUPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

En 2013, no se ha impartido acción formación relacionada con este indicador.

SO4 | MEDIDAS TOMADAS EN RESPUESTA A INCIDENTES DE CORRUPCIÓN

En 2013, no se han registrado incidentes relacionados con corrupción.

C. COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL

SO7 | NÚMERO TOTAL DE ACCIONES POR CAUSAS RELACIONADAS CON PRÁCTICAS MONOPOLÍSTICAS Y CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA, Y SUS RESULTADOS

No existen causas relacionadas con estas prácticas.

D. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

SO8 | VALOR MONETARIO DE SANCIONES Y MULTAS SIGNIFICATIVAS DERIVADA DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y REGULACIONES

Laboratorios Macrimasa-Pharma no ha incurrido en ningún incumplimiento normativo.



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

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

Laboratorios Macrimasa-Pharma no ha incumplido la normativa legal vigente.



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 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.

Procedimiento sobre información o etiquetado	
Potencia de los componentes de producto o servicio	
Contenido, especialmente respecto a sustancias que podrían tener impacto medioambiental o social	
Utilización segura del producto o servicio	
Forma de eliminación del producto y su impacto medioambiental o social	
Otros	
Productos sujetos a procedimientos de evaluación	

PR4 | NÚMERO TOTAL DE INCUMPLIMIENTOS DE LA REGULACIÓN Y DE LOS CÓDIGOS VOLUNTARIOS RELATIVOS A LA INFORMACIÓN Y AL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Laboratorios Macrimasa-Pharma no ha incumplido la normativa legal vigente.

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, o conjunto de facturas cuyo importe supere los 1.000 €.

Para este periodo de evaluación del año 2014 se han efectuado un total de 13 encuestas, repartidas de la siguiente forma: Entidades Públicas (6), Entidades Privadas (7).

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 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.

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

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



Laboratorios Macrimasa-Pharma no ha incurrido en ningún incumplimiento legal.

D. PRIVACIDAD DEL CLIENTE

PR8 | NÚMERO TOTAL DE RECLAMACIONES DEBIDAMENTE FUNDAMENTADAS EN RELACIÓN CON EL RESPETO A LA PRIVACIDAD Y LA FUGA DE DATOS PERSONALES DE CLIENTES

En 2012 no ha se registrado ninguna incidencia por posible filtración de datos.

E. 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

Laboratorios Macrimasa-Pharma no ha incurrido en ningún incumplimiento legal.



6. Calificación de la Memoria por el GRI y verificación externa

Incluir certificado de entidad de reconocido prestigio que haya realizado la evaluación.

NO APLICA

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 pertenezca	
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