

"COMUNICADO EN PROGRESO (COP's)"

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

LABORATORIO BAGÓ DE CHILE S.A.

2011

Fecha: Diciembre 2011
Dirección General: Francisco Méndez Ferreira
Realización: Maritza Briones Gajardo
Edición: Maritza Briones Gajardo
Fotografías: Maritza Briones Gajardo
Copias electronicas: Intranet Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Diseño y Diagramación: Felipe Muñoz Quiroz



INDICE »

| | Página |
|---|--------|
| Mensaje del Gerente General de Laboratorio Bagó de Chile S.A | 9 |
| Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A. alineadas a los 10 Principios de Pacto Global | 10 |
| Información de Laboratorio Bagó de Chile S.A. | 12 |
| INICIATIVAS DE LABORATORIO BAGO DE CHILE S.A. | 13 |
| DERECHOS HUMANOS | 13 |
| Principio N°1 “ Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos, reconocidos en el ámbito internacional” | 13 |
| 1.1. Política de Recursos Humanos | 13 |
| 1.2. Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad | 15 |
| 1.3. Calidad de Vida Laboral | 15 |
| 1.4. Capacitación | 18 |
| 1.4.1 Indicadores de Capacitación en Laboratorio Bagó de Chile S.A | 18 |
| 1.4.2 Distribución de la inversión real en Capacitación (2010) | 19 |
| 1.4.3 Cursos y Talleres por área 2010 | 20 |
| 1.4.4 N° de horas de Capacitación según nivel jerárquico | 20 |
| 1.4.5 Horas de Capacitación en Programa relacionado con DD.HH | 21 |
| 1.4.6 Focalización de la Inversión: Personas capacitadas en programa de desarrollo de más de 100 horas | 21 |
| 1.4.8 Plan de distribución por área en Cursos de Capacitación 2011 (octubre 2011) | 22 |
| 1.4.9 Cuadro de Planificación 2011 | 22 |
| 1.4.10 Plan de distribución de la inversión en Capacitación 2011 (cuadro) | 22 |
| SEGURIDAD SOCIAL | 23 |
| 1.5 Seguridad Social | 23 |
| 1.5.1 Indicadores del área de Prevención de Riesgos | 24 |
| Tasa de accidentabilidad | |
| Ausentismo accidente de trabajo | |
| 1.5.2 Planes de emergencia y evacuación en la Planta Organigrama | 25 |
| 1.5.3 Ejes del Plan de Prevención del Comité Paritario 2011 | 27 |
| 1.5.4 Accidentes del trabajo enero a julio 2011 | 27 |
| 1.5.5 Tasa siniestralidad | 27 |
| SALUD PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS | 28 |
| 1.7 Gestión de Calidad | 29 |
| 1.8 Integración voluntaria a la comunidad | 29 |
| 1.9 Reconocimientos realizados a nuestra Compañía estos Últimos años | 32 |
| 1.10 Política “Puertas Abiertas” | 33 |

| | |
|--|----|
| Principio N°2 “Las empresas deben evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos”. | 34 |
| 2.1 Política de Recursos Humanos | 34 |
| 2.2 Proveedores y Contratistas | 35 |
| 2.3 Personal Externo (Guardias de Seguridad y Personal de Aseo) | 36 |
| 2.4 Dialogo con organizaciones relacionadas con los DD.HH | 36 |
| RELACIONES LABORALES | 38 |
| Principio N°3 “ Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva”. | 38 |
| 3.1 Tipo de Organizaciones existentes en la compañía | 38 |
| 3.2 Contrato de Trabajo | 40 |
| Principio N°4 “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio”. | 40 |
| 4.1 Área de recursos Humanos | 40 |
| 4.2 Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales y el Comité Paritario | 41 |
| Principio N°5 “ Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil”. | 41 |
| 5.1 Políticas de Recursos Humanos | 42 |
| 5.2 Política con los Proveedores y Contratistas | 42 |
| Principio N°6” Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleos y ocupación”. | 42 |
| 6.1 Política de Reclutamiento, Selección y Contratación | 43 |
| MEDIAMBIENTE | 47 |
| Principio N°7 “Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales”. | 47 |
| 7.1 Política medioambiental | 47 |
| 7.2 Ambiental | 48 |
| 7.3 Programa de manejo de residuos peligrosos | 48 |
| 7.4 Comité Gestión de Energía | 49 |

| | | |
|--------|---|----|
| 7.5 | Comité de Energía | 49 |
| | Principio N°8 “Las empresas deberán comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”. | 49 |
| 8.1 | Certificaciones y mejora continua | 49 |
| | Principio N°9 “Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente”. | 50 |
| 9.1 | Área Gerencia Planta | 50 |
| 9.2 | Área de Investigación y Desarrollo | 50 |
| | LUCHA CONTRA LA CORRUPCION | 51 |
| | Principio N° 10 “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”. | 51 |
| 10.1 | Política anticorrupción | 52 |
| 10.2 | Auditoria | 52 |
| 10.2.2 | Relación con Proveedores y Contratistas | 52 |

Mensaje del Gerente General del Laboratorio Bagó de Chile S.A.



Durante el año de 2010 nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometiéndonos a apoyar y desarrollar los Principios sobre Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Anticorrupción en nuestras áreas de influencia. (Trabajadores y trabajadoras, socios, clientes y consumidores), constituyéndonos en el primer Laboratorio Farmacéutico en Chile invitado a participar.

Presentamos este Informe de Comunicación en Progreso (COP`s) de Laboratorios Bagó de Chile S.A., correspondiente a la gestión enero 2010 – diciembre 2011. Ha sido preparada según modelo sugerido por el Pacto Global, en la que reportamos nuestras actuaciones y avances relacionados con los 10 Principios. A través de esta opción voluntaria y como parte de nuestras políticas de Buenas Prácticas Laborales, (BPL) hemos adoptado estrategias y acciones que incluyen una actitud de transparencia y de información a nuestros grupos de interés, es decir el compromiso con nuestros colaboradores y colaboradoras internos, socios, clientes y consumidores, junto a la indispensable responsabilidad por el entorno, implementando acciones enmarcadas en un liderazgo y una cultura socialmente responsable, que muestran nuestra coherencia entre el pensar, decir y actuar.

JUAN ARANEDA ANGULO
Gerente General
Laboratorio Bagó de Chile S.A.

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS: Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A. desde enero 2010 a diciembre 2011, alineadas con los 10 Principios del Pacto Global.

Laboratorio Bagó de Chile S.A. ha adquirido un sólido compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas al suscribirse como empresa miembro durante 2010 y a través de ello se ha comprometido a publicar y difundir los avances anuales en la gestión en torno a los 10 principios fundamentales.

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos a nivel internacional”.

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. apoyamos plenamente el marco aprobado el año 2008 por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas por una mejor gestión de los desafíos de las empresas y los Derechos Humanos. Consecuente con dicha declaración, asumimos nuestra responsabilidad empresarial de respeto a través de un trabajo proactivo a lo largo de nuestra cadena de valor.

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los Derechos Humanos”.

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. nos esforzamos para trabajar día a día para que nuestros colaboradores(as), internos, clientes y proveedores no sean cómplices de posibles vulneraciones a los Derechos Humanos.

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

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. garantizamos que todos nuestros colaboradores(as) internos, puedan tener la posibilidad de ingresar y formar parte del sindicato, sin temor a represalias o intimidaciones de parte del empleador.

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

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. garantizamos la “no existencia de trabajo forzado”, disponiendo de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la implementación de las medidas de seguridad y prevención de riesgos en el desarrollo de las actividades diarias y una remuneración acorde.

Principio 5: “Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil”

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. contribuimos al cumplimiento de este principio a través de nuestra regulación interna.

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

Nuestro reclutamiento y selección de personal se realiza en base a las competencias de nuestros(as) postulantes, cuyo objetivo es la elección de la persona adecuada, sin importar su género, edad, etnia ni tendencia sexual, para cubrir la posición dentro de la organización, de manera que nuestros trabajadores(as) a través de sus habilidades y potencial, puedan contribuir al logro de las metas de la organización Bagó. Contamos además con una Política de Equidad de Género, cuyo objetivo principal es contribuir en la constitución de una cultura de trabajo, que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales e iguales, con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral de Laboratorio Bagó de Chile S.A.

ESTANDARES LABORALES

MEDIAMBIENTE

Principio 7: “Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos mediambientales”.

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. damos respuestas adecuadas a los problemas globales, a través de nuestros procesos tendientes a la generación de nuestros productos. Estamos trabajando en la identificación apropiada de los efectos directos y potenciales ambientales en todas nuestras operaciones, contribuyendo de manera sectorial y global.

Principio 8: “Promover mayor responsabilidad ambiental”.

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. trabajamos con equipos locales capacitados y comprometidos con los objetivos medioambientales incluyendo eficiencia energética. gestionamos con eficacia y eficiencia-lo que le da la efectividad- en el efecto ambiental en nuestra línea de negocios.

Principio 9: “Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. identificamos y desarrollamos productos con eficiencia energética y baja huella de carbono.

CORRUPCION

Principio 10: “Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas”.

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. estamos conscientes de lo nocivo que resultaría la corrupción para nuestra Compañía, de tal modo que se han venido desarrollando actividades que fortalezcan los valores corporativos y ejerzan a su vez un control adecuado y de total intransigencia frente a hechos de potencial corrupción (clientes internos, externos, proveedores, como ante nuestros clientes).

INFORMACIÓN DE LABORATORIO BAGÓ DE CHILE S.A.

Nuestra Planta Farmacéutica se encuentra ubicada en la calle Vicuña Mackenna N°1835 – Comuna de Santiago y nuestra Área Comercial en la calle Santa Clara N°301, Piso 6º, oficina N° 6805, en la Ciudad Empresarial – Comuna de Huechuraba. El almacenamiento y distribución de nuestros medicamentos está a cargo de NOVOFARMA SERVICES S.A., ubicado en Víctor Uribe N°2280, Comuna de Quilicura.

La Compañía forma parte de la Corporación Bagó de Argentina. Lleva en Chile más de medio siglo, ocupando actualmente una posición de liderazgo dentro del mercado farmacéutico chileno, tanto en unidades como en valores.

Nuestra misión como Compañía dedicada a la producción de medicamentos de uso humano es “Comercializar y Promocionar productos farmacéuticos de la más alta calidad, contribuyendo a mejorar la salud y vida de la población, generando valor para nuestra empresa, accionistas y trabajadores”.

Para realizar nuestra misión, requerimos contar con capital humano de alto nivel, muy bien capacitados a través de planes de desarrollo personal y profesional que mantengan en alto la motivación y el compromiso con los grandes objetivos de nuestro Laboratorio.

Laboratorio Bagó de Chile S.A. además de producir medicamentos para el mercado nacional, también exporta a las filiales de la Compañía en Bolivia, Ecuador, Panamá y Perú, siendo el segundo laboratorio exportador de medicamentos en Chile.

Dentro de las acciones de RSE implementadas y que benefician directamente a nuestros clientes externos se ha considerado entre otros la inclusión en sus envases del código Braille, de este modo se busca dar a la población no vidente una autarquía activa en el uso de los medicamentos.

Consecuente con lo anterior, también Laboratorio Bagó de Chile S.A. es la única empresa farmacéutica en Chile, cuyos productos están libres de gluten, permitiendo a la población celiaca consumirlos sin peligro (De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Salud 2011, uno de cada 100 chilenos mayores de 15 años padece esta patología, es decir más del 1% de nuestra población). Además complementando lo anterior, también se ha incorporado la Tapa Child Proof, como una forma de prevenir que los niños puedan consumir medicamentos sin la supervisión de una persona adulta.

Todo lo anterior ratifica que para nuestra empresa lo más importante son las personas, por tal motivo dentro de la administración del CAPITAL HUMANO y el respeto de este al interior de la empresa, es parte fundamental de nuestra declaración de valores, comenzando con una aservada ética definiendo que “Somos un equipo que al tomar decisiones busca no sólo que sean económicamente eficaces, sino también socialmente constructivas”, respetando las normas y políticas de la Compañía, sobre la base del respeto irrestricto a la reglamentación vigente en estos aspectos que establecen lo que es correcto e incorrecto. Las personas son lo más importante, porque son ellas las que hacen que Bagó sea una empresa pionera en Latinoamérica.

INICIATIVAS DE LABORATORIOS BAGÓ DE CHILE S.A RELACIONADAS CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL.



Derechos Humanos



Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos en el ámbito internacional.

Este compromiso es apoyar y respetar la protección de los derechos humanos, tanto en el lugar de trabajo como en un contexto más íntimo, como lo es la familia y el hogar aplicando los valores que sustentan nuestro actuar.


A continuación damos a conocer la expresión de este Principio en Laboratorio Bagó de Chile S.A. implementadas al 2011, en los ámbitos de:

1.1 Políticas de Recursos Humanos :


Las políticas de Recursos Humanos, consideran el cumplimiento de la normativa legal vigente y el respeto por la persona humana y sus derechos, promoviendo condiciones eficaces para reclutar, seleccionar y promover al personal, basado en sus competencias, eliminando cualquier forma de discriminación e implementando y dando cumplimiento a la Política de Equidad de Género. (RHDOC- 22) desarrollada luego de aplicar el modelo de SERNAM sobre Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Nuestra Compañía fue parte de una mesa de empresas asesoras de la Ministra en estas materias, siendo además el instrumento de diagnóstico aplicado y validado en la fase preparatoria del Sello “IGUALA”, en las personas que trabajan en nuestra organización.

 Laboratorios Bagó de Chile S.A. apoya y respeta la protección de los DD.HH proclamados a nivel internacional, a través de su Política de Prevención de Drogas y Alcohol al comprometerse al no uso de drogas y al no abuso de alcohol. Dicha Política (RH-DOC-24) de prevención del uso de drogas y alcohol se elaboró en alianza con el CONACE en el marco del Programa “Trabajar con Calidad de Vida”, siendo actualmente nuestra Compañía parte del 2% de las empresas que en Chile cuentan con una política al respecto. Dentro de las acciones consideradas en esta Política, es que durante la inducción del personal que ingresa a la Compañía se le entrega un tríptico con el resumen de la Política, quienes al momento de recibirla firman un compromiso de aceptación y cumplimiento de dicha norma. En el marco de la Política, nuestro personal se ha comprometido activamente participando en cursos de formación de Monitores y Monitoras en Prevención de Alcohol y Drogas quienes permanentemente están recibiendo capacitación, además de la implementación de talleres preventivos para el personal y su familia a través de la  uela de Padres, actividad que durante el 2011 incorporó a hijos e hijas adolescentes de nuestros colaboradores(as) internos. Actividad que además nos ayuda a facilitar la Conciliación, Trabajo y Familia (Punto N°6 del Programa Buenas Prácticas Laborales del SERNAM).

Conjuntamente Laboratorio Bagó de Chile S.A. en alianza con la Universidad Tecnológica INACAP, desarrolló un modelo de gestión de personas que tiene como objetivo el mejoramiento de la productividad y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte nuestra Compañía considera de suma importancia mantener informados a sus colaboradores(as) internos de los aspectos más relevantes de su quehacer para lograr el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Con este fin, utiliza diferentes soportes comunicacionales internos como afiches, mail masivos e intranet, entre otros. Así también organiza frecuentemente reuniones donde se promueve la comunicación en cascada, estableciendo canales de comunicación tales como reuniones de Seguimiento y Planificación Estratégica (SYPE), reuniones de coordinación de equipos, cuya frecuencia puede ser semanal, quincenal, mensual, y semestral, según corresponda. Para cumplir dicho objetivo se realizó un Taller de  municción en Cascada” de 16 horas, orientado a la primera línea de mando durante el mes de diciembre de 2010 y posteriormente en junio de 2011 se replicó dicho taller a Jefes y Supervisores de diferentes áreas. El objetivo principal de esta actividad fue optimizar las reuniones de trabajo e implícitamente mejorar la comunicación estratégica al interior de la organización, fortaleciendo los valores que fundan la convivencia al interior de Laboratorio Bagó de Chile.

En lo referido a Clima Organizacional, se realizan encuestas con el objetivo de mantener un indicador que permita preservar los valores corporativos y al mismo tiempo generar los cambios en las políticas de recursos humanos para sustentar el liderazgo social de la Compañía.

Paralelamente la ejecución del Taller de “Gestión de sí mismo”  distintas áreas de la empresa, con el objeto de fortalecer los valores corporativos de la región andina. Actividad que es una valiosa herramienta de interacción y trabajo en equipo.

A partir del mes de abril de 2011, se ha venido desarrollando un programa de formación y comunicación dirigido a todas las personas que trabajan en la Compañía, instrumentalizando y desarrollando los valores corporativos en forma mensual, a través de focus group con colaboradores(as) internos en forma transversal, de manera de vivenciar cada uno de dichos valores e incluyendo casos prácticos para su correcta

comprensión, destacando nominalmente a las personas señaladas por sus compañeros (as) de trabajo, que mejor representan el valor del mes.

Dicho espacio tiene además como objetivo lograr una integración directa entre ejecutivos y empleados, a fin de abrir un diálogo constructivo que busque soluciones efectivas a los diferentes desafíos que surgen en el ámbito del trabajo cotidiano, generando una retroalimentación directa entre los distintos niveles de la organización. Inserto en el trabajo de los valores corporativos, se ha reconocido a los trabajadores (as) que han terminado su nivelación de estudios y a quienes se encuentran participando de dicho proceso como representantes fieles del valor de la “Perseverancia”. Componente de los valores corporativos son **ÉTICA, PASIÓN, PERSEVERANCIA, ENFOQUE DE RESULTADOS, INNOVACIÓN, ADAPTABILIDAD AL CAMBIO, TRABAJO EN EQUIPO, COMPROMISO CON EL CLIENTE, HUMILDAD y CALIDAD**, que son las directrices del comportamiento que guían el actuar de los integrantes de Laboratorio Bagó de Chile S.A.

1.2 Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad:

Durante el año 2010, Laboratorio Bagó de Chile S.A., actualizó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que rige a todos(as) las personas.

Este documento integra la información que se le proporciona a cada trabajador(a) al firmar el contrato de trabajo, su difusión se realiza mediante la entrega gratuita y bajo firma de un ejemplar impreso a todo el personal interno de la organización. Encontrándose publicado además en la intranet.

1.3 Calidad de Vida Laboral:

Laboratorio Bagó de Chile S.A. realiza periódicamente estudios destinados a medir la Calidad de Vida Laboral en la empresa. Actividad que nos permite evaluar de manera objetiva parámetros de satisfacción o insatisfacción laboral y conforme a esto conciliar nuestras políticas y normas, para poder potenciar los intereses de la Compañía y la de sus colaboradores(as) internos.

El estudio realizado el año 2006 y posteriormente el 2009, a través de la Encuesta Trabajar con Calidad de Vida arrojó los siguientes resultados: Durante el 2006, se consideró al 85% del personal de un total de 333 trabajadores(as), por encontrarse residiendo un porcentaje en provincia. Durante el 2009, se aplicó al 10% de los colaboradores(as) internos, de un universo de 340 personas. El 2006, el 72% manifiesta encontrarse bastante o muy satisfecho con su trabajo; durante el año 2009, el 84% de los trabajadores(as) encuestados manifiestan estar bastante o muy satisfechos con su trabajo, en tanto que durante el 2006 el 45% manifiesta encontrar en la Compañía un “Buen Clima laboral”. Dicho resultado durante el 2009, asciende al 84% de los encuestados, que considera que existe un buen Clima Laboral en la organización.

El resultado del estudio de Clima Laboral 2011, realizado a través de la aplicación de un instrumento en versión manual y/u on line arroja que la tasa de participación fue del 69% del personal, es decir de los 350 trabajadores(as), 242 personas respondieron la encuesta manifestando un 73.1% que perciben que en nuestra Compañía existe un buen Clima Laboral destacándose las siguientes Fortalezas y Oportunidades:


Fortalezas:

- Orgullo de pertenecer a nuestra Compañía y la manera como contribuimos a la sociedad.
- Sentir que la participación de cada uno de nosotros(as) es importante para cumplir los objetivos.
- Percepción de un adecuado sentimiento de camaradería y respeto.

Oportunidades de mejora:


- Mejorar la comunicación interna entre quienes ejercen el liderazgo.
- Mejorar las condiciones de imparcialidad.



Como parte de la gestión del área de Recursos Humanos, es potenciar las fortalezas destacadas por el personal que integra nuestra Compañía y trabajar aquellos aspectos que representan oportunidades de mejoras, se ha diseñado un plan de trabajo alineados a la misión, visión y objetivos estratégicos de Laboratorio Bagó de Chile S.A.


Conjuntamente y como una forma de continuar evaluando las políticas de Recursos Humanos, se participa del estudio  **Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan**” organizada por la **Revista YA del Día** **El Mercurio y la Fundación Chile Unido**, ubicándonos el año 2010 en el lugar 13°, entre 73 empresas y durante el año 2011, nuestra participación nos ubica en el lugar N° 17, entre 82 empresas participantes. El esfuerzo, dedicación y perseverancia de la empresa, en torno a prácticas de conciliación, otorgan una serie de importantes beneficios para sus colaboradores situando al Laboratorio Bagó de Chile S.A. dentro del 23% más alto del total de la muestra.

Otro punto a destacar es que se han venido desarrollando diversas actividades con el objetivo de elevar la calidad de vida de las personas de nuestra Compañía fortaleciendo su sentimiento de pertenencia con la empresa, como por ejemplo:

- Se realizó una alianza con el Programa Chile Califica y la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez beneficiando a trabajadores(as) y familiares directos que presentaban enseñanza básica y/o media incompleta, mejorando el capital intelectual y la empleabilidad de nuestros(as) colaboradores(as).
- Durante el segundo semestre de 2010 y dando continuidad a otras actividades que se han venido ejecutando años anteriores, se materializó durante 5 meses un Taller de Manualidades, en el participaron trabajadoras y familiares de las participantes, adquiriendo con esto una nueva herramienta que potencialmente les permitiría incrementar el presupuesto familiar, como asimismo favorecer el trabajo en equipo, la autoestima y descubrir sus propias capacidades.

- Taller de oterapia: Actividad que se desarrolla una vez a la semana, permitiendo compartir con familiares de los participantes, permitiendo compartir con familiares de los participantes, fortaleciendo la salud y la calidad de vida, mediante el “ejercicio entretenido”.
- Escuela de Verano: Actividad que se desarrolla durante una semana para los hijos e hijas de nuestros colaboradores(as) internos, cuya edad fluctúa entre los 5 y 13 años. que incluye diversas actividades recreativas y deportivas. Actividad que se encuentra planificada para ser desarrollada en enero 2012.

“ Quisiera manifestar lo que significó para mi familia la experiencia de vida en enero del 2011, cuando mi hijo participó en la Escuela de Verano realizada en el Estadio Palestino. Debo confesar una cierta aprehensión de enviar a mi pequeño de 8 años a un lugar desconocido, pero al ver la clara coordinación de esta actividad entre la Trabajadora Social y el Estadio Palestino, me dio la confianza para enviarlo, la que sin duda fue la mejor decisión por lo bien que lo paso debido a la variedad de actividades que desarrolló ” (Ximena Carmona Arellano, Jefa de Casino).
- En febrero 2011, se realizó el tradicional eo a la playa permitiendo conciliar las obligaciones familiares y personales.
- Jornada de la escuela de Padres: se realizó la segunda jornada de la Escuela de Padres, el objetivo fue proporcionar estrategias y orientaciones respecto a una adecuada comunicación familiar. En esta actividad participaron 30 trabajadores(as) con al menos un hijo(a) en etapa de la pre adolescencia y adolescencia, de modo de ayudarles a entender, apoyar, comprender y dar respuesta a los cambios propios del desarrollo por el cual están pasando dichos jóvenes, tanto en el ámbito emocional como social. Actividad que se replicará a petición de los participantes.
- En el mes de julio 2011, se realizó la “Ruta del Queso” (en la comuna de Melipilla), actividad en la que participó un grupo de colaboradores(as) y su respectiva familia. Posteriormente sus hijos(as) participaron en un taller de alfarería en Pomaire y degustaron un almuerzo tradicional de la zona. Actividades desarrolladas durante las vacaciones de invierno de los hijos(as) de nuestros clientes internos.
- Como una medida concreta de promover la ciliación entre las actividades domésticas, laborales y familiares, nuestra Compañía desarrolla diferentes actividades, como por ejemplo la celebración del “Día del Niño Bagó”. Este año se consideró una visita guiada a la Planta de nuestro Laboratorio, cuyo objetivo es reconocer y valorar a las personas que conforman nuestra Organización con la presencia de sus hijos, actividad que favorece los vínculos afectivos, generando conocimiento y comprensión de las actividades laborales de sus padres durante el tiempo que están fuera del ámbito familiar.
- Durante el mes de agosto 2011, se dio inicio al 2º Taller de Baileterapia, actividad que no sólo obliga la ejercitación de todas las partes del cuerpo en movimiento aeróbicos, sino agrega un valor adicional importante a los participantes, quienes frente a cada dificultad ven una oportunidad de aprendizaje. Además el objetivo de esta actividad es integrar a los familiares de nuestros colaboradores, a través de la participación de hijos(as) y cónyuges.

- Cabe mencionar que para privilegiar la calidad de todos nuestros colaboradores(as) internos, es parte de nuestras políticas de Recursos Humanos, mantener vigente  venio con un gimnasio, facilitando el acceso al personal con un precio preferencial.

El objetivo de estas actividades es privilegiar la calidad de vida de todos nuestros colaboradores(as) internos(as) como parte de nuestras políticas de recursos humanos, para lo cual también se ha integrado a la familia a través de la participación de hijos(as) y conyuges.

1.4 Capacitación:

Para Laboratorio Bagó de Chile S.A. la capacitación de sus trabajadores(as) es una de las claves para la sustentabilidad sobre la base integral de la mejora continua de procesos y capital humano, dado que son sus colaboradores internos quienes hacen posible que el accionar empresarial sea de alta competitividad, por lo tanto promueve y realiza acciones concretas para garantizar el acceso a la capacitación de trabajadores y trabajadoras en igualdad de condiciones, buscando adecuar que dichas capacitaciones se realicen en el horario de jornada laboral.

El Plan de Capacitación anual incluye como base primordial el crecimiento y el desarrollo integral del personal, capaz de hacer un uso eficiente de la tecnología y siempre con una fuerte orientación al cliente (interno/externo). Durante el año 2010 se realizaron competencias técnicas, transversales y de autocuidado.

El Programa de Capacitación anual, se diseña para desarrollar las competencias de las personas de acuerdo a las necesidades establecidas en la planificación estratégica y de acuerdo a la detección de necesidades de capacitación de cada área.

1.4.1 Indicadores de Capacitación en Laboratorio Bagó de Chile S.A.:

Durante el período 2010 el 72% de la dotación participó en actividades de capacitación del Plan. El 2009, fue el 71% de la dotación la que participó en dichas actividades, lo que consolida un promedio de 341 personas de la Compañía que se capacitaron, en tanto un benchmark realizado por la empresa KPI de 108 empresas medianas y grandes tuvieron el 59,5% de la dotación en actividades de capacitación. En promedio las 341 personas de la Compañía tuvieron 78 horas de capacitación per cápita v/s 115 horas del año anterior.

En el país (2008 último registro SENCE) el 17.03% de la fuerza de trabajo ocupada y el 23.41% de la fuerza de trabajo dependiente fue capacitada (1.150.000 trabajadores). Como Compañía somos parte de las 20.766 empresas (3%) que en Chile usan la franquicia. El 1% de las empresas formales en Chile (7.440 empresas) usa el 40% de la Franquicia disponible (Consejo Equidad y Desarrollo). Solo el 1.3% usó la franquicia con comité bipartito (262) y 6.234 empresas usan OTIC (0.8%).

La capacitación en horas por área se puede observar en el siguiente grafico durante el 2009 y 2010:

| AREA | HORAS | | Gap. '10/09 |
|--------------------|---------------|---------------|----------------|
| | 2009 | 2010 | |
| Producción | 9.111 | 6.759 | -26% |
| Recursos Humanos | 7.469 | 6.396 | -14% |
| Comercial | 8.742 | 5.902 | -32% |
| Control de Calidad | 676 | 472 | -30% |
| Dirección | 1.553 | 445 | -71% |
| Administración | 152 | 67 | -56% |
| TOTAL | 27.703 | 20.041 | -28% |

1.4.2 Distribución de la inversión real en Capacitación (2010) :

| Cursos y Talleres 2010 | | |
|------------------------|----------------------|-------------|
| Area | 2010 | % |
| Costo Empresa | \$ 38.807.640 | 56% |
| Sence | \$ 31.034.000 | 44% |
| Total | \$ 69.841.640 | 100% |

En relación con el benchmark KPI de 108 empresas 2010 somos parte del 75% de empresas que tiene un proceso formal de DNC, del 60% que relaciona el plan con competencias, del 65% que tiene alguna medición de la efectividad de la capacitación, del 14% que compensa horas fuera del horario (pago horas extras, pago horas normales o devuelve el tiempo).

Costo total de las capacitaciones/dotación total
\$195.000 (+23%) / \$158.264 benchmark

Total de horas/dotación total
56 horas (+87%) /30 horas benchmark

1.4.3 Cursos y Talleres por área 2010:

| Cursos y Talleres 2010 | | | |
|---------------------------|-----------|-----------|------------|
| Area | 2009 | 2010 | Dif. |
| Recursos Humanos | 12 | 16 | 33% |
| Producción | 9 | 15 | 67% |
| Comercial | 4 | 11 | 175% |
| Dirección | 8 | 9 | 13% |
| Control de Calidad | 7 | 6 | -14% |
| Administración y Finanzas | 4 | 5 | 25% |
| Total | 44 | 62 | 41% |



(Capacitación Mobing y Acoso Sexual 2010)

1.4.4 Número de horas de capacitación según nivel jerárquico (2010):

Número de horas de capacitación en Habilidades Técnicas financiadas o dictadas por la organización durante el año 2010, para los siguientes niveles:

| | |
|--------------------------|--------------|
| Ejecutivos | 308 |
| Profesionales | 558 |
| Técnicos Administrativos | 11412 |
| Total | 12278 |

Número de horas de capacitación en Habilidades Blandas financiadas o dictadas por la organización durante el año 2010, para los siguientes niveles:

| | |
|--------------------------|-------------|
| Ejecutivos | 350 |
| Profesionales | 2543 |
| Técnicos Administrativos | 4413 |
| Total | 7306 |

Monto total invertido por la Organización en capacitación durante el año 2010, para los siguientes niveles:

| | |
|--------------------------|-------------------|
| Ejecutivos | 12.177.747 |
| Profesionales | 25.872.713 |
| Técnicos Administrativos | 31.791.180 |
| Total | 69.841.640 |

Número de empleados capacitados durante el año 2010, pertenecientes a los siguientes niveles:

| | |
|--------------------------|------------|
| Ejecutivos | 14 |
| Profesionales | 53 |
| Técnicos Administrativos | 274 |
| Total | 341 |

Número de horas de capacitación en idioma inglés financiadas por la Organización durante el año 2010, para los siguientes niveles:

| | |
|--------------------------|------------|
| Ejecutivos | 45 |
| Profesionales | 288 |
| Técnicos Administrativos | 353 |
| Total | 686 |

1.4.5 Horas de Capacitación en programas relacionados con Derechos Humanos: Total 2.342 horas, divididas en:

- Prevención y manejo del mobbing laboral y acoso sexual (30 personas, 2 horas).
- Conciliación de responsabilidades parentales (45 personas, 2 horas).
- Taller de Valores Corporativos (137 personas, 16 horas).

1.4.6 Focalización de la inversión: Personas capacitadas (118) en programas de desarrollo de más de 100 horas, pregrado, post título, postgrado 5 últimos años:

| AREA | % |
|---|-----|
| TECNICA (<i>Dirección Técnica, Control de Calidad, Producción</i>) | 53% |
| ADMINISTRACIÓN (<i>Dirección, Administración y Finanzas, Recursos</i>) | 28% |
| COMERCIAL | 19% |

1.4.7 Proyección 2011 (se usará el 100% de Sence disponible):

| Cursos y Talleres 2011 | | |
|---------------------------|-----------|---------------|
| Area | Cursos | horas |
| Producción | 32 | 9.787 |
| Recursos Humanos | 23 | 8.545 |
| Comercial | 13 | 4.097 |
| Control de Calidad | 21 | 1.778 |
| Dirección | 19 | 954 |
| Administración y Finanzas | 7 | 234 |
| Total | 62 | 25.395 |

1.4.8 Plan de distribución por área en cursos de Capacitación 2011 (al 06 de octubre 2011):

| Cursos y Talleres Plan 2011realizado al 06-10-11 | | | |
|--|------------|------------|------------|
| Area | Plan | a la fecha | % |
| Comercial | 13 | 9 | 69% |
| Dirección | 19 | 14 | 74% |
| Recursos Humanos | 23 | 17 | 74% |
| Administración y Finanzas | 7 | 5 | 71% |
| Producción | 32 | 16 | 50% |
| Control de Calidad | 21 | 9 | 43% |
| Total | 115 | 70 | 61% |

1.4.9 Planificación 2011:

Horas de Capacitación en programas relacionados con Derechos Humanos: Total 4.202 horas, distribuidas en las siguientes capacitaciones:

- Prevención y manejo del sobreendeudamiento del trabajador y su familia (30 personas, 8 horas)
- Orientación en prevención de la violencia familiar en la empresa (30 personas, 16 horas)
- Valores corporativos (212 personas 16 horas)
- Prevención y manejo de mobbing y acoso sexual, (45 personas. 2 horas)

1.4.10 Plan de distribución de la inversión en capacitación 2011:

| Cursos y Talleres 2011 | | |
|------------------------|----------------------|-------------|
| Area | 2011 | % |
| Costo Empresa | \$60.417.993 | 55% |
| Sence | \$49.999.820 | 45% |
| Total | \$110.417.813 | 100% |

Seguridad Social

1.5 Seguridad Social:

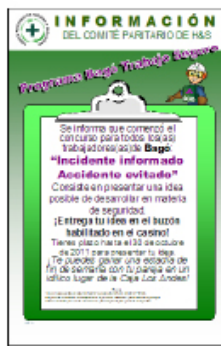
Para nuestra Compañía, prevenir riesgos y velar por la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras es prioritario, por ello contamos con un área de prevención de Riesgos Profesionales a cargo de un Experto, quien participa permanentemente en las distintas áreas laborales relativas a este tema, velando por el cumplimiento de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y representante ante organismos administrativos y fiscalizadores que establece la misma ley.

Siguiendo con el cumplimiento de los objetivos de seguridad laboral nuestro experto en Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales ha realizado Talleres de entrenamiento al personal de Guardias de cómo actuar adecuadamente frente a situaciones de emergencia, productos inflamables de bodegas, sistema y coordinación alarma Bomberos, teléfonos de emergencia, y elaborando para este efecto planes y programas de los distintos ambitos que esta materia involucra como lo es el Plan de Emergencia y Seguridad (RH-INS-10) que tiene como proposito entregar al personal del Laboratorio Bagó de Chile S.A. el modo de actuar ante las diferentes contingencias a que puedan estar expuestos durante sus actividades laborales, el que permanece siempre al alcance de los responsables de actuar en dichos eventos y de este modo permitir resolver con prontitud y eficiencia las situaciones anteriormente descritas. Plan de Prevención y Control de Incendio (RH-INS-08), ambos tienen como objetivo establecer los requisitos generales en materia de prevención y control de incendios que deben saber y aplicar los trabajadores, trabajadoras y sub-contratistas (personal aseo y seguridad) para realizar actividades laborales en el Laboratorio Bagó de Chile S.A. según la Ley 17.744

Simultaneamente, se realizan acciones en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que se preocupa fundamentalmente de la difusión de la seguridad y el control de las medidas de prevención de riesgos adoptadas por Laboratorio Bagó de Chile S.A. y sus colaboradores(as) internos y externos.

Como se menciona la política del área de Recursos Humanos observa el cumplimiento estricto de la regulación legal vigente aplicable y el respeto por la persona humana, promoviendo un ambiente de trabajo decente, siendo a la vez con- corde con lo establecido en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y demás políticas del área.

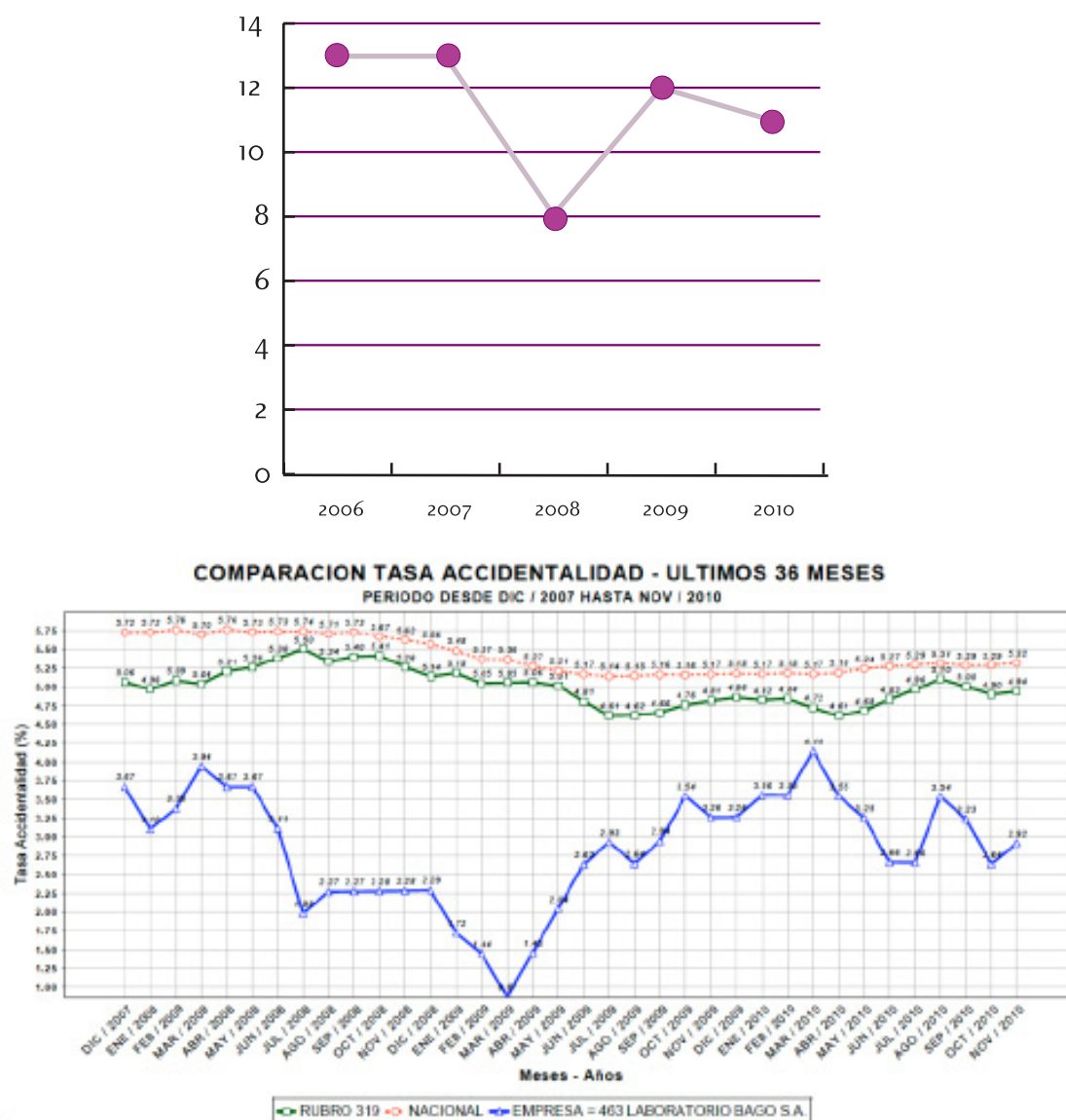
Cabe destacar que anualmente se invita a todo el personal a participar del Concurso “**Incidente informado, Accidente evitado**”, cuyo objetivo es fomentar activamente la prevención. La idea más destacada pasa a formar parte del Programa de Prevención de Riesgos.



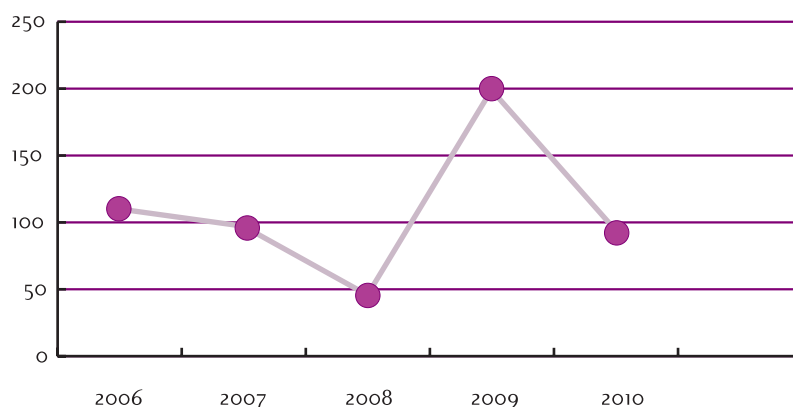
En forma paralela a la prevención realizada por el Experto y el Comité Paritario, la Brigada de Bomberos de la Compañía integrado por 15 efectivos (10 hombres y 5 mujeres) permanentemente asisten a instrucción y ejercicios en terreno, quienes además realizan capacitación en el espacio laboral respecto de las vías de evacuación, en caso de siniestro, así como también sobre un correcto manejo de extintores.

1.5.1 Indicadores del área de Prevención de Riesgos:

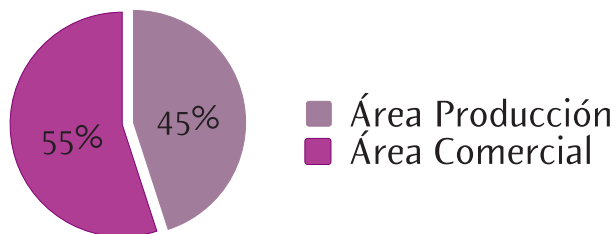
El número de accidentes desde 2006 a 2010, ha presentado variaciones en el número de eventos, según se observa en el gráfico.



Con respecto a la evolución de días perdidos esta ha disminuido entre el 2009 y 2010, lo que se ve reflejado en el presente gráfico.



Durante el 2010 tuvimos 11 accidentes con noventa días perdidos, reflejados en las siguientes áreas.



El Benchmark KPI 2010 de 126 empresas respecto al Ausentismo ocasionado por Accidente de Trabajo

Ausentismo Accidente de Trabajo

Días de licencia (incapacidad) accidente / Dotación Total



Durante el año 2010 la tasa de accidentabilidad de la industria farmacéutica fue de 4.86 %, en tanto la tasa Laboratorio Bagó de Chile S.A. fue de un 3.14% (ACHS)

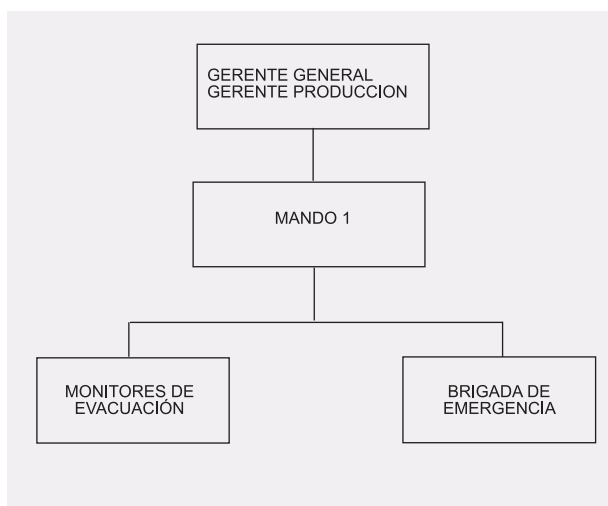
Accidentes de Trabajo durante los años 2008, 2009 y 2010:

| Datos | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------------------------|-------|--------|-------|
| Accidentes del Trabajo | 8 | 12 | 11 |
| Enfermedad Profesional | 0 | 0 | 0 |
| Días Perdidos | 38 | 197 | 90 |
| Tasa Accidentalidad | 2,29 | 3,56 | 3,14 |
| Tasa Siniestralidad | 10,87 | 58,41 | 25,71 |
| Promedio de Trabajadores | 350 | 337,25 | 350 |
| Cotización Adicional | 1,29 | 0 | 0 |

1.5.2 Planes de emergencia y evacuación en la Planta y otras áreas:

El Plan de Emergencia y Seguridad (RH-INS-10), tiene como propósito entregar al Personal de Laboratorio Bagó de Chile S.A. el modo de actuar ante las diferentes contingencias a que puedan estar expuestos durante sus actividades laborales. Como es un instructivo de consulta para emergencias, este permanece siempre al alcance de los responsables de actuar en dichos eventos y de este modo permitir resolver con prontitud y eficiencia las situaciones anteriormente descritas.

Organigrama de la emergencia:



El Plan de Prevención y Control de Incendios (RH-INS-o8), tienen como objetivos establecer los requisitos generales en materia de Prevención y Control de Incendios que deben saber y aplicar los trabajadores y trabajadoras y subcontratistas (personal de aseo y seguridad) para realizar actividades laborales en el Laboratorio Bagó de Chile S.A. según la ley 16.744.

En caso de emergencia:

- Principio de Incendio
- Derrame Químico
- Emanación de Vapores

Se debe activar automáticamente la alarma en el lugar en que está incurriendo el incidente.

Simultáneamente, realizar acciones en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que se preocupa fundamentalmente de la difusión de la seguridad y el control de las medidas de prevención de riesgos adoptadas por Laboratorio Bagó de Chile S.A. y sus colaboradores(as) internos.

Durante el año 2010 se ejecutaron las siguientes actividades:

- Capacitación en manejo sustancias peligrosas al nuevo personal.
- Evaluaciones tanto ambientales como de salud ocupacional del personal.
- Talleres para mantener motivación de bomberos y monitores de emergencia.
- Inducción de nuevo personal respecto a la Prevención de Riesgos.

- Comité Paritario funcionando.
- Capacitación para nuevos Monitores(as).
- Evacuación de emergencia.

1.5.3 Ejes del Plan de Prevención del Comité Paritario 2011:

- Talleres de autocuidado.
- Uso de Extintores todo el personal .
- Talleres de Ergonomía Planta.
- Talleres motivacionales orientados a los integrantes de la Brigada de Bomberos y Monitores de emergencia.
- Concurso “Incidente Informado, Accidente Evitado”.

1.5.4 Accidentes del trabajo enero-julio 2011:

| Datos | Enero Julio 2010 | Enero Julio 2011 | Dif |
|---------------------------|------------------|------------------|------|
| Total accidentes | 7 | 3 | -57% |
| Total días perdidos | 77 | 41 | -47% |
| Promedio Trabajadores | 339 | 356 | 5% |
| Tasa Siniestralidad Total | 22,69 | 11,52 | -49% |

1.5.5 Tasa de siniestralidad:

| Datos | Jul 2008 - Jun 2009 | Jul 2009 - Jul 2010 | Jul 2010 - Jul 2011 |
|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Total días perdidos | 131 | 166 | 352,92 |
| Promedio Trabajadores | 342 | 338 | 44 |
| TS Incapacidades | 38,3 | 49,11 | 12,47 |
| TS Final | | | 33% |

1.5.6 Salud para los Trabajadores y Trabajadoras:

Este es un punto importante para la Compañía, la que ha desarrollado una serie de actividades en este ámbito, entre ellas un preventivo anual de oftalmología, talleres preventivos en salud orientados a prevenir enfermedades propias del género, diabetes, enfermedades cardiovasculares, distintos tipos de cáncer a través de articulación de la red con profesionales del Hospital del Trabajador de Santiago (HTS), de la Corporación Nacional del Cáncer (CONAC), Fundación del cáncer Arturo López Pérez (FALP) y con los profesionales internos de la Compañía (Trabajadora Social, Psicóloga Laboral, Médico Urólogo, Médico Ginecólogo).

Conjuntamente con lo anterior y como una manera de fortalecer la salud mental desde una perspectiva holística se desarrolló terapias para disminuir el estrés y la ansiedad, aliviar y relajar la tensión de zonas problemáticas (cuello, hombros, espalda). Como parte del Programa de Prevención de Riesgos, se implementó además Curso de Monitores en Gimnasia de Pausa quienes darán continuidad al trabajo implementado actualmente para los y las trabajadores de la Planta y todo el área de Control de Calidad.

En forma anual el ISP (Instituto de Salud Pública), solicita una batería de exámenes a las personas que trabajan en el área de producción y Control de Calidad, (aproximadamente 150 colaboradores(as) internos). Dicha batería considera hemograma, uremia, glicemia, orina completa, examen visual y examen médico. Los trabajadores(as) que ingresan a trabajar por primera vez a las áreas mencionadas también deben cumplir con dicho protocolo.

Como parte de los beneficios del área de salud que Laboratorios Bagó de Chile S.A. ofrece además a sus trabajadores(as) mencionamos los siguientes:

- Seguro de Salud, cuyo objetivo es compensar los gastos de salud en que incurre un trabajador(a) y sus respectivas Cargas Familiares. Cuyo costo es compartido e inversamente proporcional a la escala de sueldo.
- Pago de los tres primeros días de Licencia Médica con un tope de 10 días anuales.
- Préstamo económico para solventar gastos derivados de atención médica y dental, como asimismo fallecimiento de familiares directos (con un máximo de \$500.000).
- Existen Convenios con distintas clínicas Psiquiátricas, centros dentales, servicios de una profesional Pedicura con precios preferenciales para nuestros colaboradores(as) internos y sus respectivas Cargas Familiares.
- Convenio con diferentes centros dentales con precios preferenciales para nuestros colaboradores(as) internos y sus respectivas Cargas Familiares.

1.7 Gestión de Calidad:

- Laboratorios Bagó de Chile S.A., se encuentra certificado por el Instituto de Salud Pública en el cumplimiento de Prácticas de Buena Manufactura de Medicamentos (GMP) recomendadas por la Organización Mundial de la Salud. Actualmente contamos con la 5ta. Certificación, obtenida en septiembre 2011 y su vigencia es de dos años, siendo solo once laboratorios de producción que cuentan con ella.
- La Planta Farmacéutica está dotada de equipos y sistemas de moderna tecnología, operada por un grupo de profesionales Químicos Farmacéuticos altamente calificados en los procesos de Producción, logrando con esto manejo y las operaciones relacionadas con las materias primas y material de envase, fabricación, controles en proceso, envasado, estuchamiento, almacenamiento y distribución, según las instrucciones definidas por las Prácticas de Buena Manufactura (GMP.) definidas por la OMS.

Avala lo anterior un moderno Laboratorio de Control de Calidad, encargado de controlar y certificar la calidad de cada partida de productos en sus diferentes etapas de producción, encontrándose reconocido y autorizado por el Instituto de Salud Pública de Chile, como Laboratorio de Control Externo de Calidad desde el año 1994.

Cabe destacar dentro de este contexto que desde el 24 de noviembre de 2008 Laboratorio Bagó de Chile S.A. es el 1º Laboratorio en el país autorizado por el ISP para realizar estudios de **bioequivalencia in vitro**, que verifica la eficacia y seguridad de un producto farmacéutico, tras de lo cual, en esta normativa implementada por el estado se garantiza que cada chileno tenga acceso a un tratamiento con productos de una calidad demostrada. Con fecha 20 de agosto de 2009 el ISP otorgó a Neopresol la condición de bioequivalente, convirtiéndose así en el primer producto en esa línea del país.

1.8 Integración voluntaria a la comunidad:

Como parte esencial de nuestro compromiso social y buscando favorecer la calidad de vida de nuestros stakeholders externos a nuestra organización, durante el año 2010 a la fecha ha implementado las siguientes acciones:

- Hemos desarrollado importantes acciones en el marco de nuestra RSE con la comunidad médica y sus pacientes, como por ejemplo nuestra línea incluye 82 productos, en una amplia gama de formas farmacéuticas, que totalizan 175 presentaciones, 61 de las cuales cuentan con Código Braille como aporte a los discapacitados visuales (reconocimiento de la Comisión de Salud de la H. Cámara de Diputados y del programa “Chile somos todos” por Buenas Prácticas del Ministerio Secretaría General de Gobierno). Hemos certificado más de 70 productos como “libres de gluten” para los celíacos. Se ha incorporado a nuestros envases la tapa **“Child Proof”**, sistema que da absoluta confianza de que los niños no los abrirán. Contamos además con medicamentos sin azúcar para privilegiar el consumo de pacientes diabéticos.

- Se entregó un aporte en dinero a 19 alumnos (as) residentes en la Isla Juan Fernández, víctimas del terremoto y maremoto de 27 de febrero 2010. Dicha actividad se realizó en el marco de RSE en uno de los salones del Parlamento, junto al senador Francisco Chaúan, la Seremi de Educación de la V Región y José Antonio Plubins Romeo, Presidente de nuestra Compañía.
- Se apoyó a través de Becas Sociales a un grupo de mujeres de la zona de Concepción, con el objeto de que adquiriesen una herramientas que les permitiera incrementar su presupuesto familiar y mejorar su calidad de vida, siendo capacitadas en un Curso de Pedicuras, en alianza con el PRODEMU.
- Se realizó una donación en alimentos no perecibles, agua envasada, pañales, medicamentos y vestuario a personas damnificadas por el terremoto en la localidad de Duao e Iloca. Esta ayuda fue distribuida en alianza con el municipio local, con el objeto de llegar efectivamente a las personas más damnificadas con este trágico suceso provocado por la naturaleza.



- Desde 2004 cada trabajador (a) en forma voluntaria apadrinó hasta el 2010 a una menor en riesgo social del ex Hogar San José (Comuna de Maipú). La iniciativa comenzó en la sección de Envase de la Planta y año tras año se fueron sumando nuevas áreas. La institución enviaba una solicitud con una lista de regalos y cada colaborador(a) además aportaba una cuota para la compra de leche. Este año las menores fueron reubicadas en otros Centros de Acogidas de la Región Metropolitana, lo que motivó a un grupo de trabajadores(as) en coordinación con el área de RR.HH formar un Voluntariado Corporativo, con objetivos de apoyar las labores de la Fundación ECAM e ir en apoyo de menores en riesgo social en condición de abandono, de calle, autistas y con síndrome de Down, que asisten en forma permanente a centros ubicados en comunas como Maipú, La Pintana, La Granja y la Florida de la Región Metropolitana. Durante el mes de diciembre se encuentra planificada la participación de la Compañía a través del Voluntariado Corporativo en la celebración de la Fiesta de Navidad para los menores (atención de stand, donación de pelotas de fútbol, futbolito, básquetbol y voleibol, además de otros elementos solicitados por la Fundación ECAM)

- Durante el 2010 se firmó un convenio con el Liceo Técnico Profesional Domingo Matte Pérez de la Comuna de Maipú, con el objeto de posibilitar la práctica profesional de alumnos con formación DUAL, con la posibilidad de que una vez egresados de la carrera se puedan insertar laboralmente en nuestra Compañía en las áreas de Control de Calidad y Producción, cumpliendo un compromiso social de Laboratorio Bagó de Chile S.A. de mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nuestro país.
- En el marco del trabajo de los Valores Corporativos, durante el presente año se realizó una campaña solidaria en beneficio de la **Casa de Acogida del Hogar de Cristo “Rebeca Ergas”**, donando 2 estufas de patio con sus respectivos balones de gas y de recambio, además de 26 juegos de sábanas Cannon, privilegiando la calidad de vida de las madres y sus hijos(as) víctimas de violencia intrafamiliar acogidos por esta institución.
- Como una forma de mejorar la calidad de vida de los pacientes hospitalizados en el Centro Asistencial de Los Lagos (Osorno), se ha venido desarrollando actividades de musicoterapia, actividad liderada por un Representante Médico de la zona (Marcos Marchant) y músicos locales.



- Otro mecanismo de vinculación de la empresa con la comunidad, es a través de las actividades desarrolladas por el Conjunto Folklórico RANTUNAMI, quienes participan permanentemente en actividades comunitarias, como por ejemplo, Feria Costumbrista en la comuna de Toltén y Niebla respectivamente, presentaciones en el Hospital Roberto del Río, como parte de la celebración del Día del Niño de los internos desde el año 2007 al 2010, Celebración de aniversario del Pequeño Cottolengo 2009, Clausura de la Teletón Estadio Nacional 2006, entre otras presentaciones.
- Se ha continuado fortaleciendo la relación iniciada hace muchos años con Vania, una joven que a los 13 años presentó un rebelde sarcoma en su rodilla izquierda, situación que la tenía imposibilitada de ser autovalente, dependiendo de su abuela y de una tía para movilizarse. En su momento y a través de la **Fundación Make a Wish**, personal de nuestra Compañía tomó contacto con ella. Acción que se ha continuado haciendo en forma silenciosa cada vez que Vania lo solicita.

1.9 Distinciones realizadas a nuestra Compañía estos últimos años:

- Laboratorio Bagó de Chile S.A. certificó sus productos como “**libre de gluten**”, lo cual fue aprobado por la **Fundación CONVIVIR**, cuyo objetivo es mejorar la calidad de los enfermos celíacos.
- **La Universidad Tecnológica de Chile (INACAP)** ha reconocido a Bagó como una de las 75 empresas más prestigiosas en Chile por su **destacada labor en capacitación y desarrollo**, fortaleciendo la empleabilidad de las personas, la competitividad organizacional y el incremento del capital humano.
- Nuestra Compañía fue reconocida en la III versión del Concurso “**Chile Somos Todos: Buenas Practicas de Respeto a la Diversidad y la no Discriminación**”, organizado por la Secretaría General de Gobierno. Se premió nuestra iniciativa de haber sido pioneros en la incorporación del Código Braille en los estuches de todos nuestros medicamentos, favoreciendo así a la comunidad no vidente de nuestro país.
- **El ex CONACE** (actual SENDA) reconoce a nuestra Compañía junto otras empresas por la implementación exitosa del Programa “**Trabajar con Calidad de Vida**” y pertenecer al 2% de las empresas que cuentan con política de prevención.
- Enero 2009, el Gobierno distinguió al Laboratorio junto a treinta y siete empresas públicas y privadas del país, que incorporaron con éxito el modelo de “**Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género**”, quedando nuestra Compañía calificada para postular al Sello IGUALA. (Modelo de gestión que detecta las inequidades de género en forma conjunta entre la empresa, sindicato y miembros del comité paritario, siendo un punto relevante que esta implementación es voluntaria y puede comenzar en el proceso de reclutamiento y selección de personal con medidas que aseguren la representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura).
- Octubre 2009, la Decano de la Facultad de Farmacia de la Universidad de Valparaíso hace llegar sus congratulaciones a nuestra Compañía por haber sido acreditado por el instituto de Salud Publica la **bioequivalencia** del producto Neopresol.
- Octubre 2009, la Dra. Jeannette Vega Morales Ministra de Salud Subrogante, felicita y reconoce la gestión respecto de aseguramiento de la calidad, seguridad y eficacia de los medicamentos.
- Septiembre 2009, el Gerente División Operaciones de la ACHS, don Eugenio Cantuarias felicita a Laboratorio Bagó de Chile S.A. por la certificación de bioequivalencia obtenida por el producto Neopresol.
- Septiembre 2009, Diario La Nación destacó proceso de **certificación de nuestros primeros Monitores(as) en Prevención de Violencia de Género**, tarea que realizamos en alianza con la Corporación DOMOS. El diario La Nación destacó este logro de Bagó en un espacio ubicado en su sección “**Empresa, Sociedad, Cultura**”.
- Septiembre 2009, la Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) Sra. Laura Albornoz, nos hace llegar sus congratulaciones y reconocimiento por la aprobación que otorga el Instituto de

Salud Pública de Chile (ISP) para realizar estudios in vitro para la bioexención, felicitándonos además por nuestro compromiso de la no violencia contra la mujeres a través de nuestras políticas para su prevención.

- Laboratorio Bagó de Chile S.A. en el año 2011 obtuvo el primer lugar a nivel regional y nacional en el concurso de buenas prácticas (por el Chile que soñamos) organizado por la división organizaciones sociales del Ministerio Secretaría General de Gobierno, por la implementación de una política de prevención en violencia intrafamiliar.

1.10 Política “Puertas Abiertas” a la comunidad de la industria farmacéutica:

Cuyo objetivo es “**abrir las puertas**” a la comunidad relacionada con el ámbito de la industria farmacéutica, para que conozcan nuestras instalaciones, maquinarias, líneas de proceso y como se trabaja en Laboratorio Bagó de Chile S.A. cumpliendo las Buenas Practicas de Manufacturas (GMP), nuestros(as) visitantes son alumnos de las Carreras de Química y Farmacia, de las distintas Universidades del país, alumnos Representantes Médicos y Auxiliares de Farmacia de distintos Institutos Técnicos Profesionales, Médicos de distintas especialidades además nuestra RSE está dirigida hacia los colegios, por tal motivo hemos recibido la visita del jóvenes del Colegio Monte Tabor y Nazaret. Quienes por una semana compartieron con los trabajadores y trabajadoras de la Compañía para conocer no sólo su realidad laboral, sino personal y social.

Testimonio de la alumna Lara Matte: “**Todos los años el colegio realiza la Semana Social. Se trata de que nos juntamos en grupo y visitamos diferentes empresas y organismos, fueron cinco días muy lindos, nos llamó la atención el buen ambiente y la preocupación de cada trabajador por atendernos bien**”



2

Principio N°2 “ Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos de los derechos humanos”.

2.1 Como se menciona en el punto 1.1, la política del área de Recursos Humanos observa el cumplimiento estricto de la regulación legal vigente aplicable y el respeto por la persona humana, promoviendo un ambiente de trabajo decente, siendo a la vez concordante con lo establecido en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y demás políticas del área.

La empresa colaboró con la Corporación Domos (Centro de Desarrollo de la mujer) en el lanzamiento de un Manual-Guía de Prevención de la Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, un importante material de consulta para que las empresas adopten medidas concretas en violencia intrafamiliar, con el fin de minimizar los riesgos y evitar dramáticas experiencias.

Sobre la base de este manual, se elaboró la política de Prevención de Violencia Intrafamiliar, siendo a decir de la Corporación Domos, la primera empresa que lo hace en Chile (RH-DOC-23). Como empresa ha venido desarrollando un trabajo sistemático para erradicar la violencia de género, a través de capacitación a un Grupo de Monitoras (res) quienes cuentan con las herramientas para hacer una primera acogida y orientar a quienes son víctimas de Violencia intrafamiliar a tomar decisiones informadas.

Se elaboró una política sobre Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, basada en las dimensiones del programa “Iguala” de SERNAM (RH-DOC-22) cuyo objetivo es contribuir en la constitución de una cultura de trabajo, que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales e iguales, con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral de Laboratorio Bagó de Chile S.A., incorporando mujeres en cargos de responsabilidad y puestos de decisión.

Basada en la Política de Equidad de Género se realizó una modificación al instructivo de Reclutamiento y Selección de Personal, incorporando la perspectiva de género, asegurando la no-discriminación en la selección de personal, privilegiando tanto en la selección como en los ascensos el cumplimiento de las competencias para las respectivas posiciones.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., ha establecido un procedimiento fácil, seguro y conocido para detectar y sancionar el acoso laboral y sexual, a través de la implementación del cargo de un “Agente por la Igualdad”, cuya función es escuchar, acoger a las personas y sus denuncias sobre acoso sexual y discriminación de cualquier tipo, manteniendo los canales de comunicación pertinente con los trabajadores (as) para que expresen de manera confidencial cualquier necesidad, especialmente problemáticas o irregulares ocurridas en el ámbito laboral relacionadas a la dignidad de las personas.

Se han utilizado los medios de difusión o promoción de la empresa que hablan de “quienes conformamos la Compañía”, utilizando un lenguaje de género e integración de hombres y mujeres (Sitio web, trípticos, revista mensual, afiches, etc).

2.2 Proveedores y Contratistas:

Para todo el proceso de compras productivas (materias primas, envases y semielaborados) existe un proceso de “Selección de Proveedores”, en el que el “Equipo Calificador de Proveedores” evalúa y selecciona a los proveedores. Este Equipo está compuesto por:

- ♦ Gerente de Control de Calidad
- ♦ Gerente de Producción
- ♦ Subgerente de Adquisiciones y Comercio Exterior
- ♦ Director Técnico
- ♦ Jefe de Investigación y Desarrollo
- ♦ Jefa de Gestión de Calidad

Este Equipo selecciona a los proveedores en base a un instrumento donde se focalizan en los sistemas de calidad que el proveedor tiene implementado, actualmente nuestra Compañía cuenta con aproximadamente 180 proveedores autorizados de Materias Primas, y 40 proveedores autorizados de Material de Envase. En forma aleatoria a algunos proveedores seleccionados se les exige completar un Cuestionario sobre la Huella de Carbono.

Como objetivo a desarrollar durante el 2012 se implementará una política formal anticorrupción que exija cumplimiento de normas sanitarias, laborales y ambientales a nuestros proveedores. Actualmente nuestras relaciones con los proveedores y con los clientes internos se regula a través del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. (Ejemplo “Guardar absoluta reserva sobre todos aquellos asuntos que por su naturaleza, oportunidad o circunstancias tengan el carácter de confidencial, referidos a situaciones internas de la empresa, a su patrimonio intelectual, sus negocios e información relativa a las personas naturales o jurídicas que intervengan en ellos” Art.32, letra h).

Los proveedores chilenos son auditados por personal de nuestro Laboratorio. Esta auditoría es realizada por parte del **Equipo Calificador de Proveedores** in situ. Con respecto a los proveedores extranjeros se les solicita copia de sus certificaciones de calidad como por ejemplo GMP e ISO 9001.

Tanto con los proveedores nacionales como extranjero existe un acuerdo comercial y de negociación bajo un contexto legal, generando contratos de ambas partes.

2.3 Personal externo (Guardias de Seguridad y Personal de Aseo):

Por su parte el área de RR.HH y el área de Prevención de Riesgos controla el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad por parte de las empresas externas que proveen de personal para ejecutar tareas de aseo, personal de Atención de Servicios Médicos y personal de Guardias de Seguridad, con el objeto de proteger tanto a nuestros trabajadores (as) como a los de las empresas que ejecutan dichas labores.

Nuestro propósito es la alineación con la validación de los derechos humanos de los trabajadores (as) externos, adoptando las condiciones de trabajo que nos permitan una operación sustentable.

El personal de Guardia de Seguridad al igual que el Personal de Aseo, dependen administrativamente del área de Recursos Humanos.

En relación con el personal de Guardia de Seguridad, existen políticas claras que aseguran la no violación a los derechos humanos de los trabajadores (as), desempeñando un trabajo exclusivamente disuasivo. No se les está permitido detener a un colaborador (a) utilizando la fuerza ni nada que represente algún otra acción que atenta contra la integridad física y/o psicológica, no pueden registrar a las personas ni sus pertenencias, mientras no sean autorizados por los/las afectados (as), en presencia de un jefe directo y en caso de estar frente a un delito, se debe reportar la situación inmediatamente a Carabineros de Chile o a personal de la Policía de Investigaciones.

En relación con las trabajadoras que se desempeñan en los Servicios de Atención al Médico (SAM), son administrativamente coordinadas por el área de Comercial de la Compañía.

2.4 Dialogo con organizaciones relacionadas con los Derechos Humanos:

Firmamos una alianza con la corporación DOMOS, participando en la difusión de algunos seminarios y campañas organizadas por dicha institución.

A través de dicha institución se han formado monitores(as) con quienes se tiene un trabajo sistemático de capacitación anual. La última capacitación se realizó los días 16, 23, 30 de agosto y 6 de septiembre del año 2011, participando 30 personas con una asistencia promedio del 93%. Los objetivos del curso se focalizaron en conocer la política de la empresa y el rol que compete al personal en la prevención de la violencia mediante actuaciones oportunas y adecuadas frente a situaciones de violencia y/o familiar, por otro lado se privilegió el aprendizaje de pasos básicos del modelo de orientación en violencia familiar y desarrollar conciencia sobre el rol de los terceros en brindar apoyo a víctimas y agresores, en particular en el entorno laboral.

Testimonios de los/las participantes en capacitación en VIF:

“Se valora la posibilidad de extinguir mitos sobre la violencia”.

“Me gustaría que este curso se compartiera a los jefes y gerentes del laboratorio”.

“Contar con más personal en el curso ya que mientras más personas aprenden será mejor para todos nosotros”.

“Debería ser más frecuente, ayuda mucho”.

“Muchas gracias a Bagó por educarnos en estos temas. Quiero seguir participando en este grupo”.

“Súper bueno, practico, gran grupo humano, que se repita y lo hagan los Gerentes y Jefes”.



Certificación Capacitación 2º Nivel Monitores (as) en VIF Octubre 2011.

RELACIONES LABORALES

Principio N°3 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

El compromiso de Laboratorio Bagó de Chile S.A. es garantizar que todos sus trabajadores (as) puedan afiliarse libremente al Sindicato, facilitando todas las condiciones para que sus representantes puedan realizar sus labores sindicales, reconociendo la importancia de recurrir al dialogo y a las negociaciones. La dotación a noviembre de 2011 corresponde a 361 colaboradores (as) internos, de los cuales el 14% se encuentra sindicalizado. Con ellos se construye una Agenda Laboral Anual con temas de interés tanto para los trabajadores (as) como para la Compañía. El año 2010 se firmó un nuevo contrato colectivo con el Sindicato por cuatro años. Durante los años 2010 y 2011, tanto los lideres sindicales como la empresa han privilegiado las conversaciones, buscando juntos soluciones que vayan en favor de los trabajadores (as) y la empresa.

3.1 Tipos de organizaciones existentes en la Compañía:

- **El Comité Paritario** compuesto por 6 representantes de la empresa (3 titulares y 3 suplentes) y 6 elegidos como representantes de los trabajadores (as) (3 titulares y 3 suplentes), el cual representa a los 361 colaboradores (as) internos y realizan reuniones mensuales.
- **Brigada de Bomberos** conformada por 15 integrantes, 10 hombres y 05 mujeres, quienes se reúnen cada 45 días, con voluntarios de la 4ª Compañía de Bomberos de la localidad El Canelo, San José de Maipo dos veces al año y conjuntamente con la Brigada de Laboratorio Merck realizando ejercicio práctico en diferentes lugares de la Región Metropolitana.
- **Conjunto Folclórico “Rantunami”**, creado hace 14 años por inquietud de un grupo de trabajadores (as) de Laboratorio Bagó. “Rantunami” está fuertemente asociado a la empresa tanto que su nombre fue propuesto en honor a algunos productos de éxito como Ranitidina, Tusigen, Nastizol y Migranol, manteniendo ensayos semanales en dependencias de la empresa y participando en diferentes actividades que se realizan a nivel interno y externo.



- **Comité de Navidad** integrado por 6 personas del área de RR.HH, quienes se reúnen para organizar la Fiesta de Navidad, la adquisición de regalos (Hijos (as) hasta los 12 años) y el paquete familiar para todos los trabajadores (as) de Laboratorio Bagó de Chile S.A. Durante el 2010 amplió su accionar al incorporar al personal soltero(a) sin hijos del área de Producción, en la planificación y ejecución de dicha actividad.
- **Rama Deportiva** integrada por 102 personas con participación activa en diferentes disciplinas (Futbolito, Pesca, Bailoterapia y Gimnasia). Actualmente se desarrollan Campeonatos de Futbolito y Tenis de Mesa (ping pong).
- **El Equipo Preventivo Coordinador (Ex CONACE)** actualmente en alianza con el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (**SENDA**), se encuentra conformado por 15 personas de las diferentes áreas de la Compañía y sesionan tres veces al año, desarrollando actividades orientadas a la prevención del consumo de alcohol y drogas, e incorporando a la familia a través de la Escuela de Padres.
- **Grupo de Monitores (as) en Prevención de Drogas y Alcohol**, conformado por 20 trabajadores (as), cuyo objetivo es realizar actividades concretas de manera de generar un impacto preventivo en el contexto laboral y familiar.
- **Monitoras (es) en VIF (Violencia Intrafamiliar)**, conformado por 24 colaboradores (as) internas, quienes tienen el acuerdo de reunirse como colectivo cada tres meses en reuniones ordinarias. A corto plazo tienen planificado participar en la Campaña Internacional por la “**No Violencia hacia la Mujer**” el 25 de noviembre entregando material de difusión escrita y participando en forma activa a través de tres miembros en la Red Nacional contra la Violencia “Entrelazando”.
- **Equipo Gestor de Valores Corporativos** a nivel de la Región Andina Sur, integrado por trabajadores (as) de las distintas áreas, quienes tienen la misión de planificar las actividades relacionadas con el valor corporativo del mes, para promover e involucrar a todo el personal con ellos.
- **Voluntariado Corporativo**, de creación reciente cuyo objetivo lograr un acercamiento con la comunidad a través de un programa de Trabajo con objetivos trimestrales. Dicho voluntariado es transversal y está formado por 15 trabajadores (as). Dicho voluntariado colaborará con la Fundación ECAM, quienes apadrinan a los Centros **Intégrame a tu mundo**, Niños con Autismo, comuna de Maipú **Centro Arco Iris** de Maipú, Niños y Niñas con síndrome de Down·**Hogar de Niñas Presidenta Bachelet**, Comuna La Granja·**Hogar de Menores Cardenal José María Caro**, comuna La Pintana·**Hogar Nuestra Señora de la Paz**, Puente Alto. Dicha Fundación se encuentra conformada en su mayoría por personas egresadas de Hogares de Menores de Chile y nació con el propósito es “**devolverle la mano a la sociedad, brindando apoyo y oportunidad de vida al prójimo para que tengan la oportunidad que nosotros recibimos y no se vean vulnerados sus derechos**” (Testimonio de Matías Orellana, Presidente Fundador de la Fundación ECAM).

3.2 Contrato de Trabajo:

En la Compañía existen tres tipos de contratos de trabajo: Plazo fijo por 3 meses, indefinido y honorarios. Las condiciones contractuales se formalizan según lo establecido en la normativa laboral vigente y en el Reglamento de Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Este último contiene los procedimientos para orientar en la relación del trabajador (a) con la empresa.

Además los trabajadores (as) que tengan una antigüedad mínima en la empresa igual o superior a seis meses continuos, contados hacia atrás desde la fecha en que devengan los beneficios y que le permitirán mejorar su calidad de vida, se le concede lo que a continuación se detalla:

La Política de Remuneraciones para el personal de contrato indefinido es reajustado en un 100% de acuerdo a la variación que experimenta el Índice del Precio al Consumidor (IPC).

- Agosto y enero efectivo en febrero
- Febrero y julio efectivo en agosto

La empresa ha convenido pagar una gratificación legal anual, de acuerdo al Art.47 del Código del Trabajo, pagado en marzo de cada año.

Se cancela a cada colaborador (a) una asignación de movilización, correspondiente a tres movilizaciones diarias por mes completo de trabajo o la proporción de éste cuando corresponda.

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

Nuestro compromiso es prohibir la exigencia de todo trabajo o servicio de un trabajador (a) bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual no se ha ofrecido voluntariamente. Ésta puede ser como medio de coerción o castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo o como medida de discriminación racial, social, nacional, religiosa o cualquier otra forma.

4.1 Área de Recursos Humanos:

Su política incluye el cumplimiento de la normativa legal y el respeto por la persona humana y sus derechos fundamentales, proporcionando a todos los empleados (as) contratos de trabajo en los que se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.

Lo anterior, complementado con las disposiciones emanadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, especialmente, Primera Parte, Título VIII (de la Jornada de Trabajo y Descanso), Título IX (de las Horas Extraordinarias), Título XVII (de la Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual), Título XXIII (de la Protección a la Maternidad).

Cabe señalar que existen instancias para solucionar los problemas de los trabajadores (as) detectados en las evaluaciones como, por ejemplo, reuniones con profesionales del área Psicosocial, área de Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, Comité Paritario, y de la misma área donde se detecta el problema y cualquier otra medida que sea necesario realizar.

4.2 Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales y Comité Paritario:

El Experto en Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, supervisa y promueve acciones permanentes con los trabajadores (as) de la empresa y de los subcontratados (as) con el objeto de evitar cualquier tipo de trabajo forzoso, más aún en aquellos casos que pudieran ocasionar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Es así como al personal se le exige “no trabajar” mientras no cuenten con todas las condiciones adecuadas para realizar sus labores. Cuando se detectan riesgos de alguna enfermedad profesional se realiza rotación del personal, para disminuir la exposición, mientras se analizan las medidas técnicas de control; reubicándolos en un puesto de trabajo que esté acorde con sus capacidades físicas y competencias laborales.

Durante el año 2010 y 2011 no se ha detectado ni recibido denuncia de ningún trabajador (a) realizando alguna actividad o trabajo forzoso u obligatorio. No obstante para prevenir se toman medidas de control en áreas de manipulación de carga, área de Producción entre otras. El departamento de Prevención de Riesgos y los miembros del Comité Paritario realizan permanentemente visitas para verificar que las tareas se realizan dentro de los rangos de seguridad establecidos.

Durante el año 2010 la tasa de accidentabilidad de la industria farmacéutica fue de 4.86 %, en tanto la tasa Laboratorio Bagó de Chile S.A. fue de un 3.14% (ACHS)

5

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

Para ingresar como trabajador(a) de Laboratorio Bagó de Chile S.A., se requerirá ser mayor 18 años, salvo los alumnos (as) que en forma circunstancial se encuentren realizando su práctica laboral (quienes deben presentar una Carta Solicitud de la institución a la que pertenecen, además del Seguro Escolar). Se encuentra en evaluación que toda vez que se presente un alumno (a) menor de edad, cuente con una autorización notarial de los padres para trabajar como practicante en nuestra empresa.

5.1 Política del Área de Recursos Humanos:

La política del Área de Recursos Humanos en esta materia es cumplir con las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral nacional, mediante el desarrollo e implementación de mecanismos adecuados y fiables para verificar la edad en los procesos de contratación. Para ello, realiza un riguroso control exigiendo el fiel cumplimiento de los requisitos de ingreso a nuestra empresa establecidos en las leyes laborales nacionales y en el Artículo 3° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que en la letra a) dice que se debe adjuntar una fotocopia de la Cédula de Identidad vigente, acreditando una edad mínima de 18 años y en la letra e) dice que si el postulante fuere mayor de 18 años, debe adjuntar certificado de haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio o de exención si procede.

5.2 Política con los proveedores y contratistas:

A los distintos proveedores y contratistas se les consulta en forma verbal, si cuentan con alguna política donde explícita el “no contratar menores de 18 años de edad” en sus actividades comerciales.

De igual modo como una forma de abolir cualquier forma de trabajo infantil y como parte del compromiso de inversión social en el ámbito global, el Voluntariado Corporativo tiene como uno de sus objetivos contribuir en la erradicación del trabajo infantil, facilitando la integración social de niños, niñas y adolescentes que pertenecen a diferentes instituciones de menores en riesgo social de manera integral, porque sabemos que es un problema país y responsabilidad de todos y todas. La proyección del Programa corporativo es apoyar en sus acciones a la Fundación ECAM en la generación de condiciones personales básicas para que puedan afrontar con éxito su inserción en la sociedad.

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

El Compromiso de Laboratorio Bagó de Chile S.A. es apoyar la eliminación de la discriminación por cualquier distinción, exclusión o preferencia. (Artículo 7º del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan en igualdad de condiciones). Por esta razón, es política de Laboratorio Bagó de Chile S.A., que la contratación se base en el mérito, aptitudes, calificaciones y competencias de los (as) postulantes, de modo que las decisiones de contratación no podrán ser adoptadas en distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, preferencias u orientaciones sexuales, como en cualquiera otra distinción prohibida por la legislación vigente. Esta política rige para todas las etapas del empleo, comprendidas en ellas, la contratación, ascenso, transferencia, asignación, compensación y término de la relación laboral.

6.1 Política de Reclutamiento, Selección y Contratación:

La política del Área de Recursos Humanos sobre reclutamiento, selección y contratación de personal establece las bases para que la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles sean las **capacidades y los grados de desarrollo de competencias laborales** enunciando, además, la no discriminación del postulante por ninguna de las condiciones establecidas en la Declaración de los Derechos Humanos. En dicha política se tiene definido que dependiendo de los cargos a proveer se debe priorizar la postulación interna de los trabajadores, y luego hacerla externa y masivamente. De igual modo se utiliza el curriculum ciego en los llamados a concurso para proveer el cargo disponible y aviso de reclutamiento en medios escritos, FERIA Laboral de Inacap y en portales de empleos existentes con perspectiva de género, es decir nuestros accionar es abierto y se dirigen tanto a hombres como a mujeres.

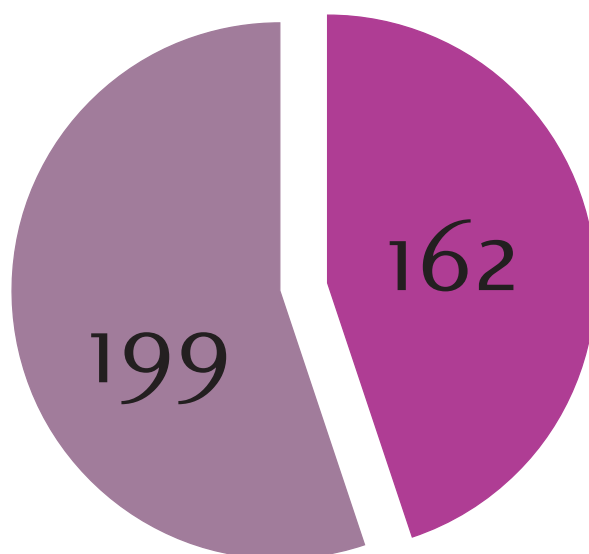
Existe una Política de Equidad de Género (RH-DOC-22), en ese contexto trabajamos con la convicción de que hombres y mujeres somos sujetos integrales e iguales, con los mismos derechos a desarrollarnos en el espacio laboral de Laboratorio Bagó de Chile S.A. Por tanto la Gerencia de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de implementar medidas eficaces para conseguir la igualdad en el empleo, mantener una política transparente aplicable a todas las actividades de la Compañía y orientar en las prácticas de contratación. (Mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción los cuales facilitan la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por nuestra organización sobre dicha materia).

Desde 1981 se aplica la “Evaluación de Desempeño” en el área Comercial y a partir de 2007 se ha implementado anualmente en el resto de las áreas de la Compañía (Recursos Humanos, Control de Calidad, Administración y Finanzas, Dirección y el área productiva) con el objeto de identificar y seleccionar a los trabajadores con desempeño destacado y en condiciones de asumir responsabilidades adicionales mediante un cambio de rol. Asimismo, estudiar caso a caso los resultados obtenidos para trabajar las brechas encontradas en cada trabajador (ra).

En las siguientes tablas y gráficos se señalan las políticas e indicadores específicos sobre esta materia:

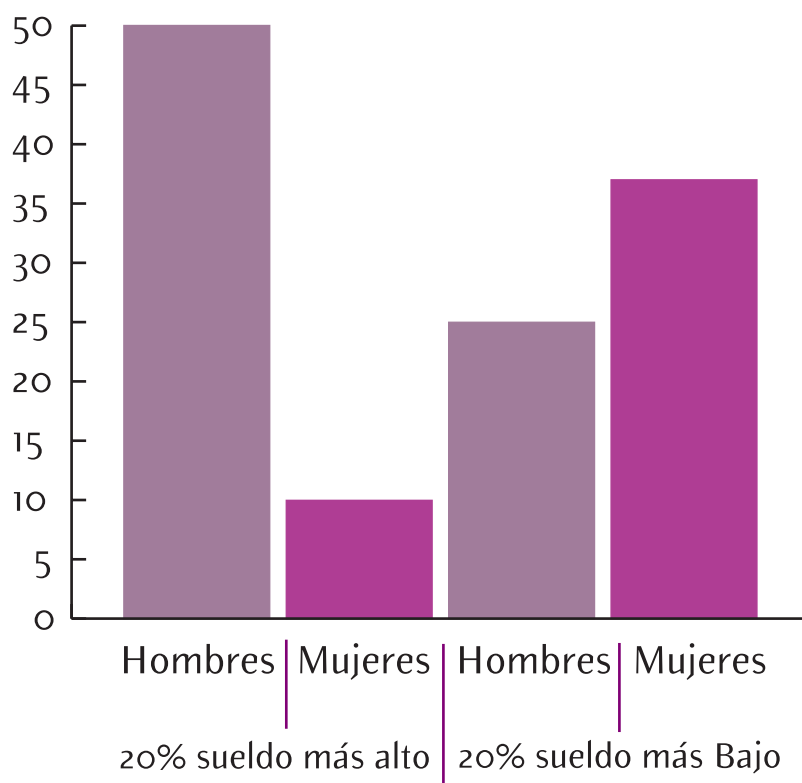
| Política de Equidad de Género: | Indicadores | |
|--------------------------------|----------------------------------|-------------|
| | Personal de Planta al 30.10.2011 | 361 (100 %) |
| | N° de Hombres | 199 (55%) |
| | N° de Mujeres | 162 (45%) |

Política de equidad de género



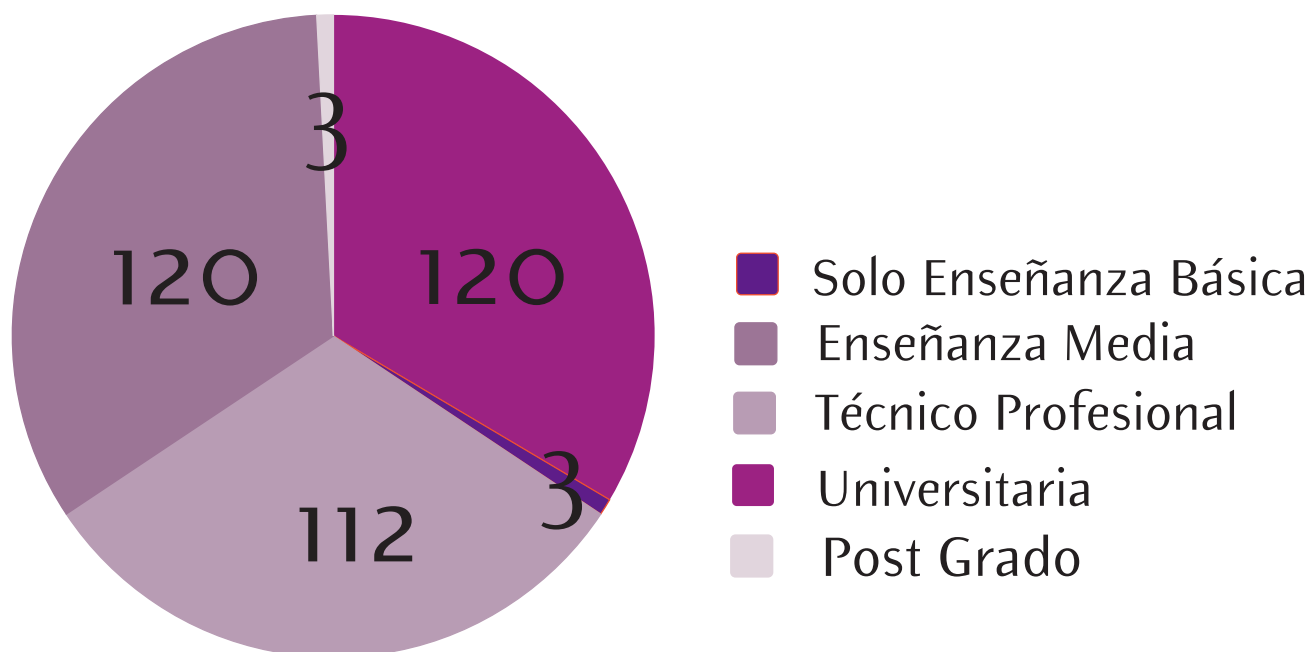
■ Nro de Hombres
■ Nro de Mujeres

Política de Renumeraciones



| Nivel de Educación al 2010 | |
|----------------------------|-------------|
| Solo Enseñanza Básica | 3 (0.8%) |
| Enseñanza Media | 112 (30.4%) |
| Técnico Profesional | 120 (34%) |
| Universitaria | 120 (34%) |
| Post Grado | 3 (0.8%) |

Nivel de Educación



Composición Cargos Jefaturas al 30.OCT. 2011

| Composición Cargos Jefaturas | | |
|------------------------------|---------|----|
| Gerentes y Subgerentes | Hombres | 10 |
| | Mujeres | 3 |
| Miembros Directorio | Hombres | 3 |
| | Mujeres | 0 |
| Jefes | Hombres | 25 |
| | Mujeres | 6 |

Por otro lado, cabe señalar otra buena práctica laboral enmarcada en este principio, y dice relación con la incorporación a las personas con discapacidad. En nuestra compañía hay una colaboradora que se desempeña en el Departamento de Control de Calidad, comprobando que la simbología del Código Braille esté correctamente aplicada. Nuestra trabajadora nació con discapacidad visual (ceguera total) y se desempeña en Laboratorio Bagó de Chile S.A. hace 11 años.

Durante el 2009 y 2010 se gestionaron becas ante el SERNAM a través del sistema de Práctica Técnico Profesional implementadas en el marco de las Buenas Practicas Laborales con Equidad de Género. El objetivo de la beca era cofinanciar la Practica Profesional en áreas de la producción con una baja participación laboral femenina, facilitando el acceso a mujeres en aquellos espacios tradicionalmente ocupados por hombres, ayudándoles en su acceso al mundo del trabajo brindando más y mejores oportunidades de desarrollo profesional.

Medioambiente

Principio 7: Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Nuestro modelo de negocios es la venta de medicamentos y parte de la estrategia de RSE está asociada al uso responsable de los medicamentos, por lo tanto nuestra estrategia se logra enfocando el marketing hacia los médicos como prescriptores de medicamentos y realizando la venta sólo en los establecimientos autorizados. Es decir estamos comprometidos como Compañía en apoyar un enfoque preventivo en todas nuestras actividades para evitar causar daño al medioambiente, adoptando anticipadamente las acciones que nos permitan cumplir con dicho compromiso.

7.1 Política Medioambiental:

Desarrollamos nuestras actividades y procesos productivos en armonía con el medioambiente, la eficiencia energética y la optimización de los recursos que minimizan el impacto ambiental negativo, satisfaciendo las demandas de la sociedad mediante un constante desplazamiento de métodos tradicionales hacia los enfoques más responsables, de tal manera que no sólo se refleje en una mayor prosperidad económica y favorezca la justicia social, sino que, además, garantice la protección ambiental en los lugares en los que operamos.

Laboratorio Bagó de Chile S.A. previene y minimiza los impactos de ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno protegiendo a nuestros trabajadores (as) con el uso de elementos de protección personal y sistemas en equipos y maquinarias antivibratorios.

En la Misión y en los Principios Básicos de la Política de Calidad está incluida una declaración en la cual afirmamos que nuestros procesos productivos son respetuosos con el medioambiente.

7.2 Ambiental:

Los principales impactos son la generación de residuos sólidos industriales (RS) y los residuos peligrosos (RESPEL), residuos líquidos (RILES). Las acciones que se realizan para mitigarlos son el correcto manejo y procesamiento para no contaminar el medio ambiente, contando para este efecto con un plan de manejo de residuos, Laboratorio Bagó de Chile S.A. cuenta con un enfoque preventivo de los retos ambientales a través de un Plan de Manejo de Residuos Peligrosos (RESPEL)

Este plan es de auto control y equivalente a un plan de Auditoría Interna desde el punto de vista medioambiental, ya que establece procedimientos, frecuencias y parámetros a medir. Además existe mecanismos de medición de las acciones a través de los certificados de todos los procesos de mitigación, realizados por empresas externas competentes, autorizadas por ejemplo por la Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Así, los residuos industriales sólidos son controlados de acuerdo a lo establecido en la normativa legal, y los residuos peligrosos son administrados de acuerdo a las exigencias establecidas en el Decreto Supremo Ley N° 148 (año 2003). Somos una empresa calificada como “inofensiva” para el medio ambiente por las auditorías que realiza el Servicio Regional Ministerial de Salud, que cumple con los requerimientos definidos para no afectar a la comunidad donde se encuentra inserta, además nuestras operaciones se encuentran alineadas a los requerimientos de dicha calificación.

Como empresa además contamos con procedimientos efectivos de emergencia para prevenir contingencias industriales que afecten el medio ambiente y la salud de nuestros (as) colaboradores (as), a través de las Normas Generales de Prevención de Riesgos y Seguridad Industrial, Equipos de Protección Personal, Control de Extintores y un Plan de Instrucciones a seguir en caso de emergencias. Procedimientos dados a conocer a través de constantes capacitaciones al Personal.

Laboratorio Bagó de Chile S.A. cuenta con un enfoque preventivo de los retos ambientales a través de un “Plan de manejo de Residuos Peligrosos” (RESPEL), autorizado por el Servicio Regional Ministerial de Salud. Cabe señalar que además la Compañía toma medidas para reducir el consumo de energía de gases de efecto invernadero a través del cálculo de la Huella de Carbono (HCO₂) e implementando gestión de energía de los energéticos que consumimos (luz, agua, gas). Además estamos calculando la Huella de Agua (HH₂O) y buscando medidas para mitigar y controlar este energético (Agua), a través una empresa externa autorizada ARTEQUIM. En relación con el tratamiento de las descargas de aguas residuales se efectúan a través de la empresa ECORILES.

La Compañía asegura que los recursos naturales se usan de manera sostenible a través de los procesos y en la evaluación de los proveedores y la tecnología utilizada en el proceso productivo es amigable con el medio ambiente al utilizar equipos con sistemas neumáticos sin generación de contaminantes, además contamos con sistemas de filtración de aire en los sistemas de extracción en los procesos productivos.

7.3 Programa de Manejo de Residuos Peligrosos:

La estrategia de mitigación de los Residuos Peligrosos (RESPEL) es disponerlos, cumpliendo todos los procedimientos establecidos para el manejo de este tipo de productos.

El año 2010 presentamos nuestro Plan de Manejo de Residuos Peligrosos a la Secretaría Regional Ministerial de la Salud, el cual incluye el tener identificado los puntos de generación, el almacenamiento, el transporte fuera de la planta al destinatario final, quien realiza el coprocesamiento de éstos, según lo establecido en la normativa legal. Por lo tanto todos los medicamentos vencidos no se vierten en vertederos, sino se realiza un coprocesamiento para posteriormente ser utilizados como combustible alternativo en los “hornos cementeros” de Cementos Polpaico, Comuna de Til Til (Empresa COACTIVA).

Además hemos gestionado acciones ambientales para asegurar la mejora continua y adecuada como el manejo de residuos peligrosos como las “pilas”, celulares, tubos fluorescentes, además permanentemente buscamos mitigar internamente la generación de algún desecho o residuo que pueda afectar el medioambiente, por ejemplo hemos realizado una alianza con la Corporación San José para la Adopción, incorporándonos a la Campaña de Reciclaje “Bota por mi Vida”, instalando contenedores en las distintas áreas de la Compañía con el objeto de recepcionar el papel que hasta hace dos años atrás se botaba a la basura.

Laboratorios Bagó de Chile S.A. toma medidas para reducir la producción de residuos y asegura un manejo responsable de los mismo apoyándose en el “Plan de Manejo de Residuos Peligrosos”. Respecto a usos de químicos y otras sustancias peligrosas se asegura su manejo y almacenaje bajo condiciones de almacena-

miento y manipulación determinado para cada uno de ellos, teniendo especial cuidado con las sustancias peligrosas y no excediendo las cantidades permitidas.

7.4 Comité Gestión de Energía:

Con el objetivo de impulsar los asuntos mediambientales se ha creado durante el presente año un Comité de Gestión de Energía multidisciplinario de distintas áreas de la empresa. Dicho Comité realiza reuniones periódicas en la cual examinan los temas ambientales como por ejemplo cambio climático, gases efecto invernadero, cálculo de huella de carbono y cálculo de huella de agua y gestión de energía entre otros.

7.5 Gestión de Energía:

Para nuestra Compañía la eficiencia energética es una fuente de energía renovable, no contaminante.

Existe una estrategia para reducir los gases que provocan el efecto invernadero mediante la implementación en nuestra planta del Programa de Eficiencia Energética. Los objetivos son mitigar y disminuir el consumo de los energéticos, logrando así disminuir la huella de carbono y disminuir el consumo de agua utilizada en las líneas de proceso mediante la aplicación de un Sistema de Recirculación de la misma.



Principio 8: Las empresas deberán comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Estamos comprometidos en desarrollar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad y ética relacionadas con nuestros productos y procesos de fabricación desde el punto de vista de la salud, la seguridad y el medioambiente.

8.1 Certificaciones y mejora continua:

Evaluamos constantemente la eficacia de nuestros procesos, estableciendo objetivos que permitan mejorarlos tanto como sean requeridos por nuestros clientes y otros interesados.

Como se mencionó en el Principio N° 1, en nuestras líneas de procesos tenemos implementado las Buenas Prácticas de Manufactura (GMP), certificadas por el por el Instituto de Salud Pública (ISP).

Indicadores de consumo de energía

| Energía | 2009 | 2010 | Variación |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Electricidad (kwh/mes) | 1.469.352 | 1.607.986 | 8.6% |

El consumo de energía eléctrica del año 2010 tuvo una variación de 138.634 Kwh/mes, representando un aumento igual al 8.6% respecto del año 2009, debido a la incorporación de nuevos equipos a la Planta.

Indicadores de consumo de Agua

| Agua | 2009 | 2010 | Variación |
|-----------|--------|--------|-----------|
| Agua (m3) | 11.502 | 12.332 | 6.7% |

El consumo de agua del año 2010 tuvo una variación de 830 m3, representando un aumento igual al 6.7% respecto al año 2009.

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

Laboratorio Bagó de Chile S.A. está comprometida en alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente mediante cambios en nuestros procesos o técnicas de fabricación, sustitución de materias primas por otras menos contaminantes, variaciones en los productos y reutilización de materiales en la propia planta.

9.1 Área Gerencia Planta:

Hemos mejorado y mantenido la tecnología existente en la planta para obtener una mayor eficiencia en la producción de los productos y de la energía, con lo cual nuestras actividades ocasionan un mínimo impacto ambiental negativo. Además, nos mantenemos actualizados sobre la tecnología ambiental moderna y disponible para que cuando realicemos cualquier cambio tecnológico, nuestra decisión esté orientada a privilegiar la tecnología más respetuosa con el medioambiente.

9.2 Área Investigación y Desarrollo:

El departamento de Investigación y Desarrollo es un área encargada del diseño de formulaciones nuevas y rediseño de las formulaciones comercializables. Se focaliza en satisfacer la demanda del mercado entregando siempre productos farmacéuticos seguros, de calidad, innovadores y que además su fabricación no impacte al medio ambiente, por ejemplo:

- Sustitución de solventes por agua como elemento de trabajo, disminuyendo los residuos orgánicos a desechar.
- Por el hecho de desarrollar productos similares con principios activos bastante conocidos científicamente, no hacemos uso de animales de prueba.

- Los desarrollos nuevos se enfocan en la fabricación vía seca, esto implica un ahorro en tiempo de fabricación y número de procesos intermedios utilizados, aportando así a disminuir el gasto energético en la manufactura de medicamentos.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

10

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

Nuestro compromiso es trabajar para evitar las distintas formas de corrupción, mediante la aplicación de los más altos estándares de gestión y administración de nuestros negocios con estricto apego a las normas éticas y legales contenidas en la legislación vigente en Chile, sobre Sociedades Anónimas.

Política de anticorrupción

No contamos con una política de anticorrupción explícita, pero se encuentra contenida en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la prohibición de sobornos, restricción de regalos y la restricción de pagos de facilitación. Consideramos que nuestros valores corporativos son esenciales y guían nuestro comportamiento orientado a generar relaciones basadas en el diálogo y la confianza mutua con nuestros clientes, trabajadores (as), proveedores, contratistas, administraciones públicas y otras partes interesadas.

Como adherentes del Pacto Global, hemos implementado en nuestras actividades diarias los diez Principios contenidos en dicha Convención entre los cuales destaca la lucha contra la corrupción. La Compañía ha tenido incorporado estos Principios como una de las acciones estratégicas que sustentan su Misión.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Como se mencionó en el Principio N° 1 contamos con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que en la práctica actúa como un código de conducta de los trabajadores (as) que comprende una postura ética, ya que compila las directrices del comportamiento de quienes integramos la Compañía, establece claramente el comportamiento e incluye revisión y modificaciones cada vez que lo amerita, debiendo cada trabajador(ra) contar con un ejemplar modificado, el que es recibido bajo firma de cada colaborador(a) en señal de compromiso a adherirse a ellos.

10.1 Estimulación del comportamiento ético de los empleados:

Esta motivación se realiza en el Programa de Capacitación de Buenas Prácticas de Manufactura (GMP) que contiene materias sobre el auto cuidado, la seguridad de los medicamentos y del medioambiente del patrimonio en general (ropa de trabajo y equipo de trabajos), además mensualmente se trabaja un valor corporativo a través de diferentes metodología.

10.2 Relaciones con proveedores y contratista:

10.2.1 Auditoria:

La Compañía es auditada financieramente por Price Waterhouse Cooper todos los años, donde proceden a revisar los estados financieros y entregan una carta con recomendaciones de control interno. Cada dos años somos auditados por la casa Matriz, donde emiten una carta con recomendaciones de control interno. Además, Laboratorios Bagó de Chile S.A. cuenta con un departamento de auditoria interna, cuya función es realizar seguimientos y recomendaciones a las actividades de la Compañía.

10.2.2 Relaciones con proveedores y contratistas:

La Gerencia de Administración y Finanzas imparte los procedimientos a seguir para resguardar el buen uso de los fondos y la transparencia de las relaciones comerciales con nuestros clientes, proveedores y contratistas. Contamos con perfiles de atribuciones autorizadas por la Gerencia General, para garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia del uso de los recursos.

Contamos con una base de datos documentales proveniente de la casa Matriz llamado BDS, donde quedan registrados todos los procedimientos, instructivos, documentos y formularios que se utilizan en toda la Compañía.

Se utiliza además un procedimiento de asignación de crédito a clientes. Las conciliaciones bancarias se realizan mensualmente por un trabajador(a) y son autorizadas por el Sub Gerente de Administración y Finanzas.

Para el año 2012 tendremos como prioridad confeccionar un procedimiento que garantice el correcto y oportuno pago a proveedores y acreedores, previniendo actos que atenten contra la transparencia con nuestros proveedores y acreedores.

Cabe mencionar que nuestro Departamento de Abastecimiento realiza un registro del cumplimiento en calidad y tiempo de nuestros proveedores, lo que permite contar con un instrumento que evalúa cada uno de ellos de acuerdo a su comportamiento. Esta acción se considera al realizar futuros negocios con ellos.

No obstante a no tener una política escrita respecto a la anticorrupción, contamos con una cultura organizacional donde se encuentran insertos los valores RAS (Región Andina Sur) quienes orientan el actuar ético de todos quienes componemos esta Compañía.



Agradecimientos en el levantamiento de la información:

Francisco Méndez Ferreira
Ximena Friz Peña
Marcos Marchant Cerda
Paulo Barrientos Frei
Pedro Nilsson Cifuentes
Alfredo Guevara Zamudio
Ximena Carmona Arellano
Patricio Díaz Peña
Cristina Monfil Krausse
Eudes Ospino Romero
Andrea Arias Ortiz
Cesar Vidal Gonzalez
Sandra Cabello Verrugio