

**”Comunicación del Progreso (COP) del  
Pacto Mundial de la Organización de las  
Naciones Unidas”  
Laboratorio Bagó de Chile S.A.  
2012**

*Fecha: Agosto 2013*

*Dirección General : Francisco Méndez Ferreira*

*Realización: Maritza Briones Gajardo*

*Edición: Maritza Briones Gajardo*

*Fotografías: Maritza Briones Gajardo*

*Copias electrónicas: Intranet Laboratorio Bagó de Chile S.A.*

*Diseño y Diagramación: Maritza Briones Gajardo*







INDICE DE CONTENIDOS	PÁGINA
Mensaje del Gerente General de Laboratorios Bagó de Chile S.A.	08
PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS: Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A. alineadas con los 10 Principios del Pacto Global	09
Información de Laboratorio Bagó de Chile S.A.	12
Iniciativas alineadas a los 10 Principios de Pacto Global	14
Derechos Humanos	15
Actividades	19
Medición y Seguimientos (Indicadores)	21
Políticas de Capacitación	27
Otros Indicadores	33
Salud para Trabajadores y Trabajadoras	36
Gestión de Calidad	40
Integración Voluntaria a la Comunidad	42
Dialogo con Stakeholders	45
Visitas de Autoridades Durante el Año 2012	47
Distinciones Realizadas a Nuestra Compañía de Enero 2012 a Junio 2013	48
Indicadores GRI (G.3) Pertinentes	51
Estándares Laborales	53
Otros Indicadores	59
Indicadores GRI (G.3) Pertinentes	63
Medioambiente	64



Indicadores GRI (G.3) Pertinentes	65
Anticorrupción	71
Indicadores GRI (G.3) Pertinentes	74
Agradecimientos en el levantamiento de la información	75





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



Como empresa adherente al Pacto Global desde el 2010, tenemos el compromiso explícito de incorporar los diez principios de la iniciativa, en las áreas de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambientales, y Anticorrupción a las políticas internas de la organización.

Esta “Comunicación del Progreso” (Communication on Progress) corresponde a la gestión desarrollada por Laboratorio Bagó de Chile S.A., entre enero 2012 a julio 2013, sobre el avance que la empresa ha logrado con respecto a la instrumentación de los diez principios.

Por extensión, hemos demostrado nuestro compromiso con los principios del Pacto Global y creemos que, en la medida que progresems influiremos en nuestra cadena de valores, ayudándonos a satisfacer las necesidades y las expectativas de información de nuestro grupo de interés o Stakeholders, y como mecanismo para que la empresa evalúe la instrumentación del enfoque de cambio basado en los cuatro pilares, identificando las brechas y el impacto de nuestras acciones.

En cuanto a la sostenibilidad, durante el 2012 se incorporó a la gestión de Responsabilidad Social (RS), basado en la Norma ISO 26.000, realizando un diagnóstico para evaluar como estábamos en esa materia, con el objetivo de analizar las brechas detectadas y establecer un plan de trabajo.

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

## PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS: Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile alineadas con los 10 Principios del Pacto Global

Enero 2012 a julio 2013

Laboratorio Bagó de Chile S.A., ha integrado a sus actividades los diez principios fundamentales del Pacto Mundial a sus operaciones de negocios clave, aumentando los impactos sociales positivos de su cadena de valor, identificando los riesgos y las oportunidades de negocios, fortaleciendo la comunicación interna y el trabajo en equipo al coordinar los saberes de las diferentes áreas, contribuyendo a la mejora continua del desempeño de cada colaborador y colaboradora, clarificando el compromiso de la alta gerencia con los temas sociales, medioambientales y de gobierno corporativo.

### DERECHOS HUMANOS

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

Nuestro apoyo a la Declaración Universal de los derechos Humanos ha sido una parte importante de nuestro compromiso con la responsabilidad social, lo que implica que trabajamos continuamente para mejorar nuestro desempeño social al establecer objetivo y acciones integrando consideraciones sobre los derechos humanos en nuestras actividades diarias.

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

Consideramos nuestra responsabilidad asegurarnos que nuestros proveedores actúen de acuerdo con un número de requisitos mínimos derivados de las convenciones clave de la OIT, por ejemplo, que rigen los estándares de trabajo.

Los valores corporativos expresan el respaldo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

## ESTANDARES

### LABORALES

#### ***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., todos los trabajadores y trabajadoras, tienen el derecho a afiliarse al sindicato. Reconocemos la función de los delegados sindicales, y garantizamos los recursos y medios de comunicación con el personal toda vez que se requiera en el lugar de trabajo.

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

Como organización nos comprometemos activamente a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio (Convención N° 29 de la OIT).

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

Nos declaramos en contra del uso ilegal del trabajo infantil, la explotación del trabajo de niños y niñas y cualquier otra forma inaceptable de tratamiento hacia los trabajadores y trabajadoras. Nuestra política es no trabajar con proveedores ni contratistas cuyas prácticas laborales sean reprochables, tales como el uso de trabajo infantil, castigos corporales, abuso femenino y trabajo forzoso ni cualquier otra forma de abuso.

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

Laboratorio Bagó de Chile S.A, tiene la preocupación permanente de respetar y promover el principio de no discriminación en todos los niveles de nuestros Recursos Humanos, con énfasis especial en los sistemas de gestión de reclutamiento, desarrollo de carrera y capacitación. Como empresa nos comprometemos a no practicar ninguna forma de discriminación ya sea fundada sobre la edad, el sexo, la religión, el origen (social o étnico), la afiliación política o la afiliación sindical y género.

## MEDIOAMBIENTE

### ***Principio 7: “Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales”***

Laboratorio Bagó de Chile S.A., apoya la Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo que define los conceptos del enfoque preventivo a los desafíos medioambientales, la promoción de una mayor responsabilidad medioambiental y el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

### ***Principio 8: “Promover mayor responsabilidad ambiental”.***

Laboratorio Bagó de Chile S.A., se compromete a adoptar una estrategia de crecimiento que se base en la protección del medioambiente y el ahorro de recursos, eliminando los desechos y apoyando de manera activa la protección ecológica, para lograr un impacto positivo en el medioambiente.

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

Uno de los diversos compromisos que Laboratorio Bagó de Chile S.A., asume con respecto al control medioambiental, es el uso de tecnologías innovadoras para reducir el impacto en el medioambiente de todas las operaciones de la empresa.

## ANTI CORRUPCION

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

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. no se aceptará contravenir la ley, la deshonestidad o tratos comerciales no éticos por parte de ningún trabajador y trabajadora, incluso mediante cualquier pago o cualquier otra participación en actos ilegales tales como soborno, fraude, robo, así como tampoco negocios ilícitos.

## **INFORMACION DE LABORATORIO BAGO DE CHILE S.A.**

De 1942 a 1946, se construye el Laboratorio Andréu Ltda., diseñado por el arquitecto chileno Tomás Armstrong, luego que un grupo de ejecutivos argentinos viaja a Santiago de Chile, quienes compran el terreno que actualmente ocupa la Planta de Laboratorio Bagó de Chile – Vicuña Mackenna N°1835, Santiago.

El Área de Comercial se encuentra emplazada en la calle Santa Clara N°301, Piso 6º, oficina N° 6805 en la Ciudad Empresarial - Comuna de Huechuraba. además existen otras oficinas del área comercial en regiones: Valparaíso, Temuco, Concepción. El almacenamiento y distribución de nuestros medicamentos está a cargo de NOVOFARMA SERVICES, ubicado en Víctor Uribe N°2280, Comuna de Quilicura, de propiedad de Laboratorios Bagó de Chile S.A., Boehringer-Ingelheim y Gruenenthal.

En el año 2002 Laboratorio Bagó de Chile S.A., obtiene la certificación GMP de su Planta Farmacéutica, siendo una de las primeras empresas del rubro en obtener esta categoría, acreditación entregada por el Instituto de Salud Pública. La certificación GMP acredita que Bagó cumple con los estándares de Buenas Prácticas de Manufactura exigidas por el Instituto de Salud Pública en concordancia con las normas establecidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), para la elaboración de productos farmacéuticos.

En noviembre de 2008, Laboratorio Bagó de Chile S.A., obtiene la autorización del Instituto de Salud Pública (ISP) para realizar estudios de bioequivalencia in vitro, esto significa que a través de un sofisticado procedimiento tecnológico, conducido por profesionales altamente calificados, se verifica que un producto Bagó tiene la misma eficacia y seguridad que un producto de referencia, tras de lo cual, en esta normativa implementada por el Estado, se garantiza que cada chileno y chilena, tenga acceso a un tratamiento con productos de alta calidad. En el año 2009 el ISP otorgó a Neopresol la condición de bioequivalente, convirtiéndose así en el primer producto bioequivalente del país.

Actualmente cuenta con 82 productos y con 175 presentaciones farmacéuticas. Sus productos más destacados, y líderes de sus clases terapéuticas, son Migranol y Nastizol. Adicionalmente tiene líneas muy destacadas en el mercado como son productos para uso dermatológico, pediátrico, neuropsiquiátrico, traumatológicos y endocrinológicos. Los últimos lanzamientos al mercado son el exitoso antigripal Nastigrip y la completa línea dermatológica Bagóvit Facial. Laboratorio Bagó de Chile S.A. hoy ocupa posiciones de



privilegio en el mercado Farmacéutico Ético de Laboratorios en el país, siendo el tercer Laboratorio en ventas en Unidades, y el décimo en valores (Fuente: IMS Plus Mat 12 meses a dic. 2010). También, se ha convertido en el segundo mayor exportador de medicamentos de Chile, además de abastecer el mercado nacional, exporta a las filiales de Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú y por otro lado es el único Laboratorio en Chile que ha exportado productos a Argentina.

La Cámara de Diputados, a través de su Comisión de Salud, le entregó un reconocimiento a la empresa por incorporar el código Braille en sus envases y por ser esta iniciativa un aporte efectivo para la integración de las personas con discapacidad visual, como una acción de Responsabilidad Social Empresarial, la que a través de los años ha ido incorporando nuevas buenas practicas, como el uso de tapas de seguridad en sus envases (Child Proof), el desarrollo de productos libres de gluten permitiendo a la población célica consumirlos sin peligro para su salud (“Cada 100 chilenos(as) mayores de 15 años padece esta patología, es decir más del 1% de la población chilena” (Fuente Encuesta Nacional de salud 2011), Participó en el Comité Asesor de Buenas Práctica Laborales con Equidad de Género, impulsado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), implementación de una Política de Violencia Intrafamiliar, como una forma de prevenir este problema país desde el ámbito laboral, Política de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol, implementación de la Política de Equidad de Género, a diciembre 2012 el personal femenino alcanzó el 49% de la Compañía, mientras el promedio nacional es de un 36% y el personal masculino representa el 51% de la Organización.

El 2010 Laboratorio Bagó de Chile S.A., participó del estudio ***"Las mejores empresas para Madres y Padres que trabajan en Chile"***, organizado por la ***Fundación Chile Unido y la Revista Ya de El Mercurio***, ubicándonos en el lugar 13°, entre 73 empresas. Durante el año 2011, nuestra participación nos ubica en el lugar Nº17, entre 82 empresas participantes. El esfuerzo y dedicación y perseverancia de la organización, en torno a implementar acciones de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, sitúa a Laboratorio Bagó de Chile S.A. dentro del 23% más alto del total de la muestra. Durante el año 2012 la organización ocupa la posición 10ª, lo que ratifica que las personas son los más importante, porque son ellas las que permiten que Laboratorio Bagó sea una empresa pionera e innovadora en Latinoamérica.

## **INICIATIVAS DE LABORATORIOS BAGO DE CHILE S.A RELACIONADAS CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL.**

### **METODOLOGIA**

El siguiente reporte fue desarrollado con la metodología sugerida por el Pacto Global de la ONU, además fueron agregados algunos apartados que permitieron desglosar, de manera esquemática, las acciones que Laboratorio Bagó de Chile S.A. ha llevado a cabo en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en concordancia con la metodología del Global Reportative Initiative, versión 3.1 (GRI G3 Guidelines), el cual contempla una serie de indicadores, los cuales nos ayudan a identificar oportunidades de mejora en nuestra gestión e incentiva al dialogo con nuestros principales Stakeholders. En forma complementaria utilizamos en su estructura, la Guía ISO de Responsabilidad Social (ISO: 26.000).

A continuación se presenta una descripción de cada uno de los apartados con los que se reporta la información en este informe:

### **DIAGNOSTICO**

Es una breve descripción del estado en el que se encontraba la Organización antes del desarrollo e implementación de una estrategia de Responsabilidad Social fundamentada tanto en los diez principios del Pacto Mundial, como en la detección de los riesgos del negocio que se desprenden de las áreas de oportunidad encontradas.

### **SISTEMAS - POLITICAS**

Es el listado que incluye tanto las políticas con las que Laboratorio Bagó de Chile contaba antes de la alineación estratégica hacia el Pacto Mundial, como aquellas que fueron desarrolladas para el aseguramiento del cumplimiento de cada uno de nuestros compromisos.

### **ACCIONES**

Son las actividades y los programas especialmente implementados para la promoción de cada uno de los principios del Pacto Mundial.

## EVALUACION

Laboratorio Bagó de Chile S.A., establece en este apartado la evaluación y el control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas.

## DERECHOS HUMANOS

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

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

## DIAGNÓSTICO

En materia de Derechos Humanos, Laboratorio Bagó de Chile S.A. contaba con una serie de políticas y programas alineados de manera natural con los principios del Pacto Mundial; a partir de nuestra adhesión en el año 2010 a este compromiso global, se creó una estrategia alineada a la visión, misión y valores, lo que al mismo tiempo habría de dar validez en nuestros alcances e integraría controles de medición que continuamos desarrollando de manera permanente.

Como resultado del diagnóstico, se destaca una importante área de oportunidad en materia de reforzamiento y apertura de nuevos canales de diálogo con nuestros Grupos de Interés para brindar soporte ante situaciones que puedan atentar contra la dignidad de las personas. A partir de la decisión de su implementación, la Gerencia de Recursos Humanos de Laboratorio Bagó de Chile S.A., ha trabajado para crear canales y mecanismos que aseguren esta intercomunicación de manera más efectiva.

## COMPROMISO

El apoyo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos ha sido una parte importante de nuestro compromiso con la responsabilidad social, lo que implica que trabajamos continuamente para mejorar nuestro desempeño social al establecer objetivos y acciones, integrando consideraciones sobre los derechos humanos en nuestras actividades diarias.

## SISTEMAS

Como parte de las acciones corporativa en Responsabilidad Social se ha hecho manifiesto el compromiso con los Derechos Humanos y la dignidad de las personas a través de la búsqueda de la Equidad de Género, la no discriminación en el proceso de Selección de Personal, en la ejecución de acciones concretas en congruencia con el compromiso de realizar e implementar las propuestas de Responsabilidad Social y vivir la Visión, Misión y Valores, creando un ámbito favorable para las relaciones laborales que se base en la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la promoción de la comunicación entre los trabajadores y trabajadoras, siendo un referente positivo para toda la cadena de valores o Stakeholders. A continuación se detallan algunas políticas y procedimientos que involucran a los principios N°1 y N°2:

## CALIDAD DE VIDA Y SALUD

Se entenderá por calidad de vida y salud como un concepto multidimensional, incluyendo no sólo el acceso a recursos materiales, sino también el grado de pertenencia en la sociedad. Este enfoque multidimensional incluye: bienestar físico, bienestar material, bienestar social (soporte social, participación e inclusión) y bienestar emocional. En este ámbito destacan las siguientes políticas y acciones internas:

**Política de Buenas Prácticas con Equidad de Género:** Promueve las condiciones eficaces para reclutar, seleccionar y promover al personal, basado en sus competencias, eliminando cualquier forma de discriminación **(RH-DOC-22-11)**, desarrollada luego de aplicar el modelo de SERNAM sobre Buenas Practicas Laborales con Equidad de Género.

**Política de Prevención de Drogas y Alcohol:** Promueve la prevención del consumo de drogas ilícitas y el abuso del alcohol. Dicha Política **(RH-DOC-24)** de prevención se elaboró en alianza con el ex CONACE en el marco del Programa “Trabajar con Calidad de Vida”.

**Política de Violencia Intrafamiliar:** La Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales 2012 concluyó que el 31.9% de las mujeres de entre 15 y 65 años, declara haber sufrido alguna forma de violencia por algún familiar, pareja o ex pareja. El 41% de las mujeres que han sufrido violencia física no realizó la denuncia, y de ellas el 74% fue violentada por su pareja o ex pareja, (Fuente: estudio empresa Adimark GFK 2012).

Laboratorio Bagó de Chile S.A. cuenta con una Política en Prevención de Violencia (**RH-DOC-23**), cuyo objetivo es proveer al personal de un ambiente laboral positivo, seguro y saludable, para lo cual se requiere que todos los miembros de la compañía, promuevan actuaciones contrarias a la violencia en el hogar y en el lugar de trabajo como una buena práctica del negocio y como una forma de prevenir este problema país al interior de la organización.

**Procedimiento de Acoso Laboral, Sexual y de Género:** El objetivo del presente protocolo es prevenir y eliminar las situaciones que son consideradas como acoso, estableciendo un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la organización, consecuente con la reglamentación vigente y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación conforme a la Norma Chilena NCh 3262:2012:** Este Manual busca promover y garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas que trabajan en Laboratorio Bagó de Chile S.A., mediante la erradicación de toda forma de discriminación y violencia de la vida organizacional de la compañía, a fin de generar un clima laboral basado en el respeto entre las personas, la igualdad en trato y oportunidades para mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

**Guía de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:** “No ha habido cambios significativos en los últimos años en los entornos laborales de las empresas chilenas que favorecen la conciliación trabajo y familia” (Fuente: estudio de ESE Business School de la Universidad los Andes) Para Laboratorio Bagó de Chile es clave introducir políticas de flexibilidad, tiempo y espacio. Durante el 2012 se ha confeccionado una Guía de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (**RH-DOC-14**), cuyos objetivos son contribuir en la sensibilización y formación de una nueva cultura del trabajo con énfasis en la distribución equitativa del trabajo tanto en el ámbito laboral como en el ámbito privado de los trabajadores y las trabajadoras de Laboratorio Bagó de Chile S.A.

**Procedimiento Uso Fondo Club Deportivo:** Los objetivos de este Instructivo (**RH-INS-05**) son mejorar el clima laboral, las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras y como herramienta de la RSE, garantizar el acceso a las practicas deportiva de calidad, y como objetivo transversal a la empresa y al personal está la búsqueda de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Medición del Clima Laboral:** Anualmente y 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 se realiza un estudio de del clima laboral para sustentar el liderazgo de la Compañía.

**Primer Autodiagnóstico en Responsabilidad Social con enfoque Estratégico (RSE) aplicado a Laboratorios Bagó de Chile S.A. :** Realizado entre el 4 y el 27 de junio de 2012, por el equipo de soporte de la empresa con apoyo de la Consultora AxisRSE, sobre una plataforma online. Este informe permitió evaluar e identificar las brechas y evidenciar el nivel de implementación desde una mirada de gestión en la empresa.

**Políticas de Capacitación:** Existe un Plan de Capacitación anual que se desarrolla a través de la DNC, partiendo del perfil del puesto del trabajador y trabajadora que se desea capacitar. Los sistemas de información contribuyen a mejorar los procesos productivos de la organización, logrando éstas ventajas competitivas al adoptarlos en sus funciones. (Fuente: Livier Villarreal Rosas, Evaluación del Sistema de Información, Instituto Tecnológico de Sonora).

**Planes de emergencia y evacuación en la Planta y otras áreas:** El Plan de Emergencia y Evacuación corresponde a la planificación de un conjunto de actividades, acciones y procedimientos tendientes a preservar la vida y la integridad física del personal de Laboratorio Bagó de Chile S.A. Indica en forma clara y precisa los tipos de emergencia que pueden suceder y a donde derivar para saber que hacer en tal caso, en tanto que el Plan de Evacuación indica de manera escrita que se debe hacer en caso de alguna emergencia y de la manera correcta cómo reaccionar. Existe personal capacitado como Monitores(as) por sectores, quienes frente a una emergencia lideran la evacuación.

**Salud para los Trabajadores y Trabajadoras:** Nuestro país ha experimentado durante las últimas décadas profundos cambios en los diferentes procesos productivos. Esto ha traído consigo importantes transformaciones del trabajo y sus riesgos, entre los que se encuentran la temporalidad del empleo, la parcelación de los procesos productivos, las formas de organización del trabajo y la incorporación de nuevas tecnologías. Esto se evidencia en la existencia de nuevos riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y síquicos en los ambientes laborales y la aparición de problemas de salud del trabajador(a) a causa del trabajo o asociados a él. En Laboratorio Bagó de Chile S.A. existe una serie de actividades preventivas, tendientes a mejorar el ambiente laboral, las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y trabajadoras, de manera de evitar la aparición de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y la aparición o agravamiento de patologías comunes. A través del Comité Paritario, el personal comunica los posibles riesgos de sus respectivas áreas, con el fin de mitigar los riesgos.

**Gestión de Calidad:** Las Buenas Prácticas de Manufactura son un conjunto de requisitos mínimos que debe cumplir un laboratorio farmacéutico para garantizar que produce medicamentos de manera uniforme y controlada, según las normas de calidad adecuadas al uso de ellos y a las exigidas en el registro sanitario. Estas Buenas Prácticas de manufacturas (GMP) están contenidas en los Informes Técnicos de la OMS del Comité de Expertos en Especificaciones para las Preparaciones Farmacéuticas. En Chile, son oficiales las GMP contenidas en los Informes 32 y 33 del 1992 aprobadas por Resolución exenta Nº 2088 del 1999 del Ministerio de Salud. El ISP periódicamente realiza actividades de capacitación en GMP, a fin de conseguir mayor información sobre el Programa de Actividades de Capacitación Externa y Transferencia Tecnológica. El certificado que acredita cumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufacturas, tiene una vigencia de dos años. Dichas GMP son procesos de mejora continua, por lo tanto, hay nuevas exigencias día a día de acuerdo a los lineamientos de la OMS. El control GMP en Chile ha existido desde mucho tiempo, no obstante, desde el año 1999 se comenzó con un proceso de implementación gradual de cumplimiento de exigencias con la Guía de Inspección de Buenas Prácticas de Manufactura para la Industria de Productos Farmacéuticos, la cual estipulaba plazos de implementación.

## ACTIVIDADES

**Formación del Comité de Equidad de Género Organizacional (CEGO):** Se crea el CEGO durante el primer trimestre, con el compromiso explícito por parte de la Alta Gerencia de Laboratorio Bagó de Chile S.A., de promover la equidad e igualdad de oportunidades entre los colaboradores y las colaboradoras que trabajan en la organización y fomentar la corresponsabilidad y la conciliación laboral, familiar y personal.

**Implementación de la Norma NCh 3262-2012:** Cuyo objetivo es crear condiciones equitativas en los espacios de trabajo, detectar situaciones de inequidad, crear un balance entre la vida laboral, familiar y personal, fomentar el desarrollo profesional y prevenir el acoso sexual y laboral. Dicha Norma aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

**Fortalecimiento del área de Servicio Social de la empresa:** A través de constantes capacitaciones para generar las acciones e implementar los compromisos en Responsabilidad Social, donde en materia social, destacan las área de Calidad de Vida de los colaboradores y las colaboradoras y de Ética y Gobernabilidad, las cuales tienen como finalidad generar y monitorear los temas relacionados con el balance vida laboral-vida



familiar y personal, Derechos Humanos, Voluntariado Corporativo, inclusión laboral y erradicación trabajo infantil; entre otros.

**Valores Corporativos :** Uno de los principales activos de Laboratorio Bagó de Chile S.A. es la conducta ética de sus integrantes y la reputación corporativa, por ello, nos hemos comprometido a difundir y comprometer a los colaboradores y colaboradoras sobre la cultura ética —plasmada en los valores corporativos, a través de actividades periódicas, cuyo objetivo es asegurar que todo el personal comprenda y haga suyos los valores. A través de estas actividades la organización se asegura de que las personas que trabajan en la organización comprendan y hagan propios los temas relativos a la cultura Bagó. Este año se incorporó al proceso de votación el uso de un código QR y la asesoría de una empresa de diseño para la elaboración de pendones, afiches y un mini sitio que contiene noticias, bases del concurso, estado de votaciones on line, entre otras informaciones.

**Equipo Gestor:** La aplicación práctica y la implementación de gran parte de las acciones en materia valórica —de los trabajadores y trabajadoras— se logra a través del Equipo Gestor conformado por personal de las distintas áreas. Este Comité desarrolla, supervisa y monitorea las iniciativas implementadas en relación a los Valores Corporativos de la organización a nivel de la Región Andina (Los valores corporativos son **ETICA, PASION, PERSEVERANCIA, ENFOQUE DE RESULTADOS, INNOVACION, ADAPTABILIDAD AL CAMBIO, TRABAJO EN EQUIPO, COMPROMISO CON EL CLIENTE, HUMILDAD y CALIDAD**. Valores que son la directriz del comportamiento que guían el actuar de los integrantes de Laboratorio Bagó de Chile S.A. en su relación con sus grupos de interés).

**Mecanismos de denuncia:** Laboratorio Bagó de Chile S.A., cuenta con canales de denuncia adecuadamente estructurados para la protección al denunciante, donde sus clientes, proveedores y su personal tienen la oportunidad de presentar sus quejas o inconformidades a través de diversos mecanismos, con aseguramiento de su efectividad y confidencialidad. Entre los canales de denuncia destacan: buzón de sugerencias y quejas, correo electrónico, Agente IGUALA.

**Proporcionar acceso a la salud a los trabajadores y trabajadoras y su respectivo Grupo Familiar:** Laboratorio Bagó de Chile S.A. facilita el acceso a la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de diferentes convenios con centros clínicos a precios preferentes, copago de Seguro Complementario de Salud, evaluación socioeconómica para otorgar prestamos económico o subsidio en salud.



## MEDICION Y SEGUIMIENTOS

### • INDICADORES

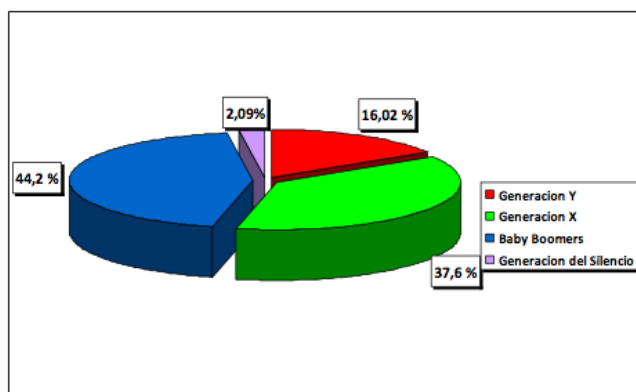
**Política de Buenas Prácticas con Equidad de Género:** La plantilla a diciembre 2012 era de 380 colaboradores (as), de los cuales 188 personas son mujeres, lo que representa un 48% del universo y 192 hombres, es decir un 51% de la organización está integrada por hombres.

#### ESTADÍSTICAS DE RR.HH.

##### Dotación por Sexo:

AÑO	HOMBRE	%	MUJERES	%	TOTAL
2011	188	52	172	48	360
2012	192	51	188	49	380

Como se puede observar en el cuadro anterior, en el año 2012 se continúa incrementando la proporción de la fuerza laboral femenina, siendo nuevamente la mayor de los últimos cinco años, lo cual es superior al mercado laboral chileno, donde de cada 100 personas ocupadas 40,3 son mujeres. (INE trimestre móvil SEP.NOVIEMBRE.2012).



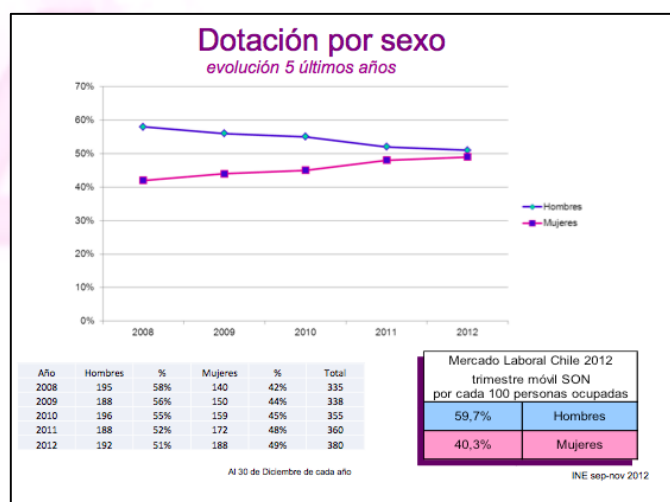
#### Distribución multigeneracional Bagó 2013

Mucho se habla sobre la Generación Y, en especial sobre su influencia en el mercado de trabajo. “La Generación Y” considera a todas las personas nacidas entre 1980 y 1994, que constituyen casi la totalidad de los profesionales que ingresan en el mercado de trabajo o que

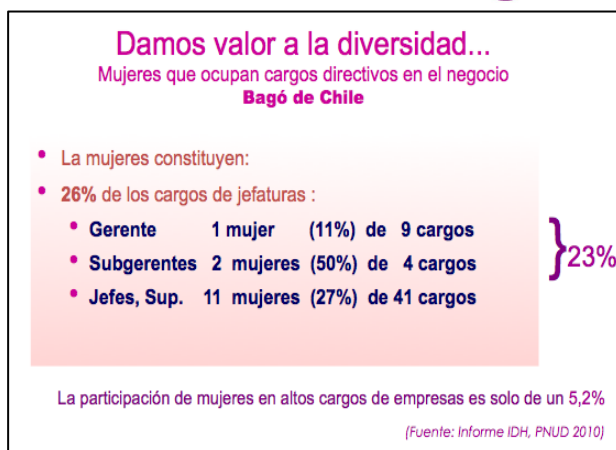
poseen pocos años de experiencia, en Laboratorio Bagó de Chile S.A., representan el 16,02% de la comunidad laboral. La generación “X”, son aquellas personas nacidas entre 1961 a 1981, una de sus características es ser “activos en sus comunidades, están en general satisfechos con sus empleos y son capaces de equilibrar el trabajo, la familia y el tiempo

libre" (Fuente: Informe Generación "X", Jon Miller, director de un estudio sobre la juventud estadounidense del Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan. En Laboratorio Bagó de Chile está representada con un 37,6% de sus trabajadores y trabajadoras. Los Baby Boomers – que traducido como “la explosión de las guaguas” – es la generación que nació entre 1946 y 1965. Se conocen también como la Generación del “YO”, por su marcado individualismo. “Fueron formados con respeto por la autoridad, a trabajar y a entender que la gratificación se logra en el largo plazo” (Fuente: Revista NOS, Maribel Vidal). **El 44,2% de los trabajadores y trabajadoras representan los Baby Boomers en Laboratorio Bagó de Chile S.A., La Generación del Silencio, agrupa a las personas nacidas entre 1923 y 1946, que se corresponden con, curiosamente, dos hechos económicos trascendentales; la Recesión tras el Crack de 1929 y el fin de la II Guerra Mundial. En Bagó de Chile S.A., esta generación representada el 2.09% de los trabajadores y trabajadoras de la organización.**

La presencia femenina en las mesas directivas locales se ubica entre las más bajas de países de la región como Brasil y México, donde la tasa alcanza a 5% y Colombia, donde sube a 12% (Fuente: KPMC). “Estudios demuestran que las mujeres mejorar la última línea de resultados, y ayudan a atraer y retener talento” (Kathleen Barclay, directora de empresas y líder de asesoría KCB).



Laboratorio Bagó de Chile S.A., reconoce que las mujeres pueden aportar una óptica distinta. Actualmente constituyen el 23% de los cargos de Gerencias y Subgerencia y un 26% de los cargos de jefatura en la organización.



En la Región Andina la Gerencia General de Bagó presenta la siguiente distribución



**Política de Prevención de Drogas y Alcohol (RH-DOC-24):** 02 personas fueron derivadas a especialistas en adicciones por consumo de alcohol y marihuana durante el primer semestre del presente año. Durante el 2012, se derivó 01 persona al especialista. Como actividad preventiva, se encuentran planificados 02 talleres en prevención de drogas y alcohol e identificación de factores protectores y de riesgo.

**Política de Violencia Intrafamiliar (RH-DOC-23):** 30 personas conforman el Grupo de Monitoras y Monitores en VIF. Durante el 2012, se capacitó a un grupo de colaboradores y colaboradoras en VIF durante 16 horas cronológicas. Se hizo contención y derivación a red de apoyo social y posterior seguimiento a 07 personas por VIF.

**Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación conforme a la Norma Chilena NCh 3262:2012:** 09 Personas de la empresa pertenecen al Comité de Equidad de Género Organizacional (CEGO) Conformado por Jefatura y Gerencia de RR.HH, profesional de Servicio Social, Psicología Laboral, Presidenta del Sindicato, Secretaria Comité Paritario, Monitora en Violencia Intrafamiliar, Auditora Interna y persona Encargada de Salud Laboral y Policlínico de la organización.

**Guía de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:** Esta Guía fue creada el primer semestre del 2013 y tiene como objetivo contribuir en la sensibilización y formación de una nueva cultura del trabajo, con énfasis en la distribución equitativa del trabajo tanto en el ámbito laboral como en el ámbito privado de los trabajadores y las trabajadoras de Laboratorio Bagó de Chile S.A. Esta Guía además nos permitió ordenar y difundir nuestras actividades de conciliación a todas y todos quienes conformamos la organización.

**Procedimiento Uso Fondo Club Deportivo:** Se ha implementado un procedimiento para usar los recursos del Fondo Deportivo, como una forma de mantener la Salud física y mental del personal. El Instructivo de Uso del Fondo Deportivo, tiene como un **Objetivo con carácter Transversal**, es decir, tanto desde la óptica de los/las colaboradores/as como de Laboratorio Bagó de Chile S.A. Este objetivo transversal, busca la conciliación de la vida personal y la vida laboral. Durante enero 2012 a la fecha se encuentran inscritas 35 trabajadores(as) en el gimnasio, 18 personas se encuentran participando en Pilates, 16 personas han participado en Zumba, 35 trabajadores realizan actividades en Fútbol. Actualmente se encuentran incorporados 134 trabajadores(as) al Club Deportivo interno.

**Medición del Clima Laboral:** La encuesta interna se aplica regularmente durante el mes de julio de cada año. La encuesta fue contestada en forma on line y manual de manera anónima y procesada como tal. Se recibieron un total de 287 encuestas que representan un error muestral de 2.5% para un intervalo de confianza del 95% con una tasa de respuesta del 82% . Durante el año 2011 se obtuvo un 69% como tasa de respuesta. El instrumento constaba de 53 preguntas, cada una con las siguientes alternativas de respuesta: **Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni acuerdo ni desacuerdo, Medianamente desacuerdo, Muy en desacuerdo.**

**CONCLUSIONES DEL ESTUDIO : EN GENERAL LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL ES MÁS FAVORABLE EN LA POBLACIÓN FEMENINA. LAS FORTALEZAS SIGUEN SIENDO EL ORGULLO Y LA CAMARADERÍA.**

---

**Las Oportunidades de Mejora** identificadas son la **Imparcialidad, Iniciativa y Gerencias (Liderazgo).** El Clima en Bagó representa el 75% de Satisfacción. Se utilizó la metodología focus group a las Áreas que requieren mejoras: Control de Calidad y Administración y Finanzas, con las cuales se estableció y realizó un plan de acción.

**Laboratorio Bagó de Chile S.A., participó durante el año 2012 en la encuesta organizada por la Fundación Chile Unido y la Revista YA del Diario El Mercurio:** Obteniendo en la X versión del Estudio el lugar **No 10** en el **Ranking de Grandes Empresas, con un puntaje total de 72.** En el cuestionario de Recursos Humanos obtuvo 60.2 puntos (25%), en los cuestionarios de Colaboradores 75 puntos (65%) y en la visita alcanzó 82 puntos (10%).

Recomendación de su organización a alguien que quiera compatibilizar vida laboral y familiar por parte de los colaboradores

	Laboratorio Bagó de Chile S.A.	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% colaboradores que con seguridad SI recomendaría a su empresa	86%	63%	81%	65%	61%	52%
% colaboradores que con No sabe si recomendaría a su empresa	11%	29%	16%	28%	32%	37%
% colaboradores que con seguridad NO recomendaría a su empresa	2%	7%	3%	7%	6%	8%

Fuente: Encuesta colaboradores

El 2010 Laboratorio Bagó de Chile S.A., participó del estudio, ubicándonos en el Lugar Nº13, entre 73 empresas. Durante el año 2011, nuestra posición fue la Nº17, entre 82 empresas participantes. El esfuerzo y dedicación y perseverancia de la organización, en torno a implementar acciones de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, sitúa a Laboratorio Bagó de Chile S.A. dentro del 23% más alto del total de la muestra.

**Primer Autodiagnóstico en Responsabilidad Social con enfoque Estratégico (RSE):** Este informe permite evaluar e identificar de brechas y evidenciar el nivel de implementación desde una mirada de gestión en la empresa, durante el año 2012.

**Fortalezas y oportunidades de implementación:** Los resultados generales del autodiagnóstico de la compañía reflejan un cumplimiento de un 75,2% de las áreas evaluadas lo que indica una óptima gestión. Las fortalezas se presenta tres áreas las que son Planificación de RSE Estratégica, Relación con los Colaboradores (as) y Monitoreo y Evaluación de Resultados. Sin embargo es necesario seguir trabajando en las nuevas oportunidades de implementación las que se identifican en las áreas de Liderazgo, Relación con Clientes y Consumidores, Relación con Proveedores y Aliados, Gestión ambiental, Relación con la Sociedad, Información y Comunicación (Fuente: Consultora AxisRSE S.A. julio 2012)

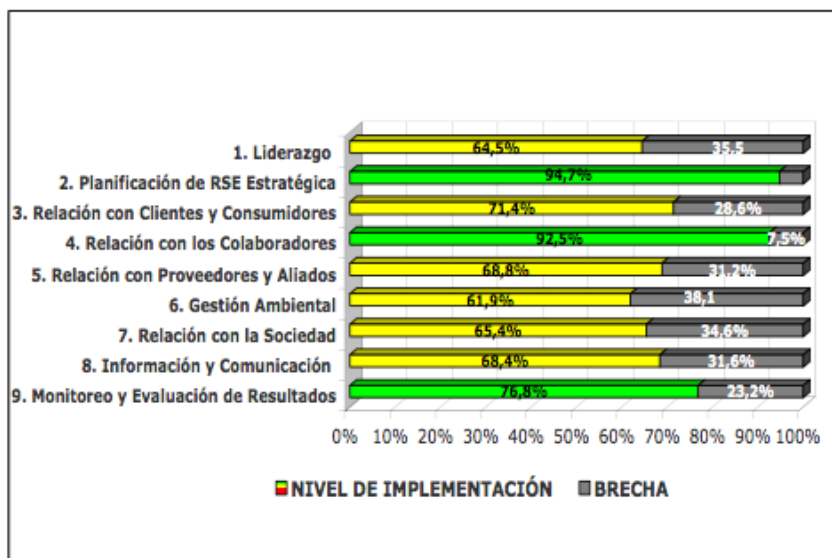
Tabla: Informe de Brechas

AREA	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN	BRECHA
1. Liderazgo	15%	9,7%	64,5%	35,5%
2. Planificación de RSE Estratégica	15%	14,2%	94,7%	5,3%
3. Relación con Clientes y Consumidores	8%	5,7%	71,4%	28,6%
4. Relación con los Colaboradores	13%	12,0%	92,5%	7,5%
5. Relación con Proveedores y Aliados	10%	6,9%	68,8%	31,2%
6. Gestión Ambiental	10%	6,2%	61,9%	38,1%
7. Relación con la Sociedad	10%	6,5%	65,4%	34,6%
8. Información y Comunicación	8%	5,5%	68,4%	31,6%
9. Monitoreo y Evaluación de Resultados	11%	8,5%	76,8%	23,2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>75,2%</b>		

La metodología de análisis corresponde al sistema semáforo:

Calificación	Rango	Nivel de Gestión
<b>ROJO</b>	0% a 50%	<b>Necesidad de mejora</b>
<b>AMARILLO</b>	50,1% a 75%	<b>Oportunidad de implementación</b>
<b>VERDE</b>	75,1% a 100%	<b>Fortaleza</b>

Grafico: Nivel de implementación y brechas por áreas en RSE 2012



## Conclusiones:

**Fortalezas y oportunidades de implementación:** Los resultados generales del autodiagnóstico de la compañía reflejan un cumplimiento de un 75,2% de las áreas evaluadas lo que indica una óptima gestión. Las fortalezas se presenta tres áreas las que son Planificación de RSE Estratégica, Relación con los colaboradores (as) y Monitoreo y Evaluación de Resultados. Sin embargo es necesario seguir trabajando en las nuevas oportunidades de implementación las que se identifican en las áreas de Liderazgo, Relación con clientes y consumidores, Relación con proveedores y aliados, Gestión ambiental, Relación con la Sociedad, Información y Comunicación.

## POLITICAS DE CAPACITACION

Sólo el 15% del personal de las empresas locales reconoce haber recibido o estar en proceso de capacitación (Fuente: Universia). Lo cierto es que el país presenta **un atraso de casi 60 años en esta materia respecto a los países desarrollados**. De hecho, según datos del **SENCE**, en el país sólo el 15% del personal de las empresas locales **reconoce haber recibido o estar en proceso de capacitación**.

Esos datos se complementan con investigaciones que apuntan a que el interés por adquirir entrenamiento en alguna materia es directamente proporcional al cargo que se desempeña. En otras palabras quienes ocupan puestos de menor importancia en la organización presentan un **interés inferior por este tipo de beneficios**.

Para los expertos, esta realidad es respuesta a la mirada cortoplacista de muchos trabajadores y trabajadoras, que se preocupan por encontrar empleo y mantenerlo el mayor tiempo posible, pero sin proyectarse más allá. Eso se suma a **sistemas escolares con bajo nivel de exigencia**, lo que ha generado jóvenes sin motivación por aprender nuevos conocimientos ya que ven en este tipo de acciones una resta en su tiempo personal y de ocio. En el caso de las personas mayores de 30 años se nota una definición más clara de los intereses y áreas de especialización.

Según datos de la **consultora Robert Half**, el 46% de los chilenos dice que su empresa siempre les ofrecen la posibilidad de capacitarse, mientras que el 10% responde que nunca. En cuanto al modelo de capacitación el 26% de las organizaciones apuesta por las clases presenciales y un 20% por el e-learning.



Para Laboratorio Bagó de Chile S.A., la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras es una de las claves para la sustentabilidad, dado que son sus colaboradores(as) 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 su personal en igualdad de condiciones, buscando adecuar que dichas capacitaciones se realicen en el horario de jornada laboral.

La capacitación es una herramienta que no sólo beneficia a los colaboradores y colaboradoras de la empresa, es también un beneficio para la organización, ya que al tener dentro de sus plantilla a profesionales competitivos y capaces, es posible realizar **planes de sucesión** que ya conocen las políticas y objetivos de la Compañía. Esto se traduce en grupos de trabajo duraderos y leales con la organización. **(Fuente: Seminario Internacional)**

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.

#### Indicadores de capacitación en Laboratorio Bagó de Chile S.A.

En el país (2011 último registro SENCE) la fuerza ocupada fue 7.478.810, de los cuales vía Franquicia Tributaria participaron 1.547.201, es decir el 20.69% de la fuerza de trabajo ocupada. (Fuente: Anuario Estadístico 2011 – Servicio de Capacitación y Empleo). Laboratorio Bagó de Chile S.A. es parte de las 24.885 empresas que en Chile usan la franquicia tributaria para capacitar a sus trabajadores y trabajadoras.

Durante el período 2010 el 72% de la dotación participó en actividades de capacitación. El Plan de Capacitación 2012 tuvo un cumplimiento del 71% de los cursos programados. Esto debido a ajustes del programa con necesidades emergentes. Durante este período, el 85% de la dotación realizó actividades de capacitación. Comparativamente al año 2011, el número total de horas realizadas fue un 20.3% mayor, con 22.611 horas realizadas, siendo el segundo plan más alto en cinco años.

AREA	HORAS 2011	HORAS 2012	% DESV.
Recursos Humanos	8.547	3.039	-64.4
Producción	4.641	3.313	-28.6
Comercial	2.861	13.979	388.6
Control de Calidad	1.836	862	-53.1
Dirección	596	1.061	78.0
Administración	318	357	12.3
<b>TOTAL</b>	<b>18.799</b>	<b>22.611</b>	<b>20.3</b>



Durante el 2011 la distribución de la inversión en Capacitación correspondió Costo empresa \$60.417.993 (55% inversión total) SENCE \$49.999.820 (45% inversión total) Se invirtió un total de \$110.417.813. Durante el 2012 la inversión fue \$59.364.327 como se refleja en el grafico.

Cursos y Talleres		
Area	2012	%
Costo Empresa	\$ 36.920.327	62%
Sence	\$ 22.444.000	38%
<b>Total</b>	<b>\$ 59.364.327</b>	<b>100%</b>

AREA	HORAS 2012
Recursos Humanos	3.039
Producción	3.313
Comercial	13.979
Control de Calidad	862
Dirección	1.061
Administración	357
<b>TOTAL</b>	<b>22.611</b>

El Plan de distribución por área en cursos y talleres de Capacitación al 06 de octubre 2011 da cuenta que se desarrollaron un total de 62 cursos, lo que ascendió a 25.395 horas de capacitación. De enero a diciembre 2012 se utilizaron 22.611 horas de capacitación, distribuidas en las áreas indicadas en el cuadro.

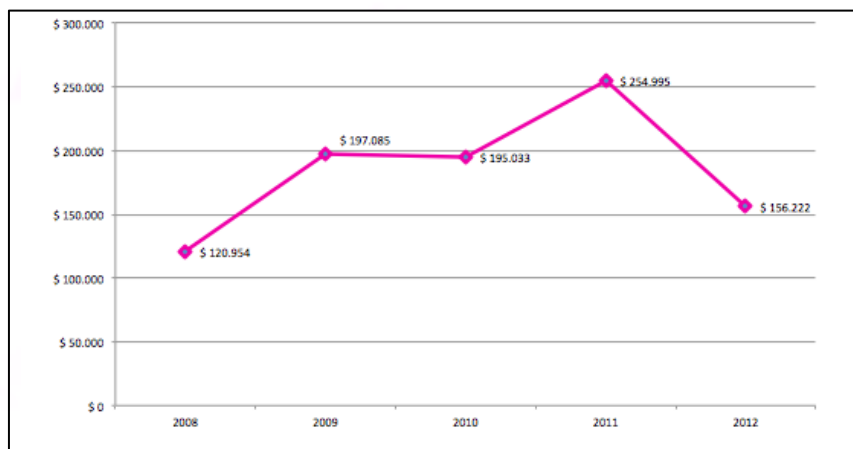
Durante el 2011, la focalización de la inversión se dio en las siguientes áreas:

AREA	%
TECNICA (Dirección Técnica, Control de Calidad, Producción)	(53%)
ADMINISTRACION (Dirección, Administración y Finanzas , Recursos Humanos)	(28%)
COMERCIAL	(19%).

Durante el año 2012 la Capacitación se focalizó como a continuación se indica : Personas capacitadas (116) en programas de desarrollo de más de 100 horas, pos título, posgrado 5 últimos años 2008-2012

AREA	%
TECNICA (Dirección Técnica, Control de Calidad, Producción)	(51%)
ADMINISTRACION (Dirección, Administración y Finanzas , Recursos Humanos. Informatica)	(26%)
COMERCIAL	(23%).

Inversión x trabajador(a)  
/Dotación total 2012



Tipo de Cargo	% dotación	Nº Cursos	Horas
EJECUTIVOS	3%	11	735
JEFATURA/SUP	11%	21.	1891
PROFESIONAL	4%	18	978
VENTA	35%	3	12.736
ADMINISTRATIVO	10%	17	1.845
OPERATIVO	37%	14	4.426
TOTAL	100%	84	22.611

Número de horas de Capacitación, según nivel jerárquico de la estructura durante 2012

**Taller de Liderazgo.** Durante el año 2012, se realizó el segundo nivel del Taller de liderazgo para los mandos medios con la Escuela Española de Negocios IEDE, el cual se basó en el tema de comunicación, toma de decisiones y manejo de conflictos.

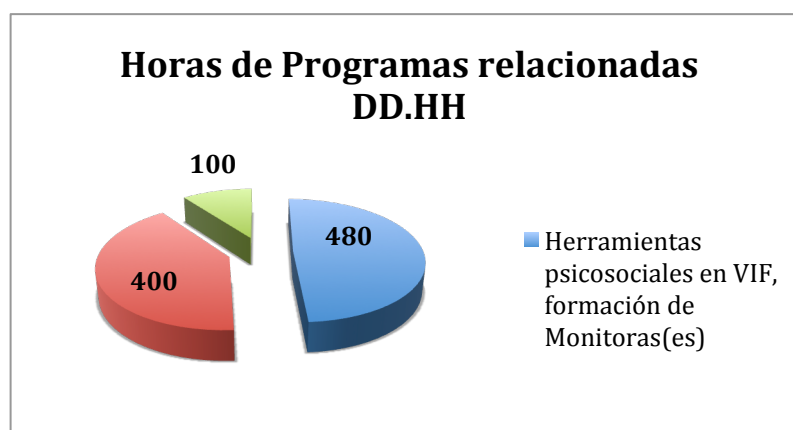
## Horas de Capacitación en programas relacionados con Derechos Humanos año:

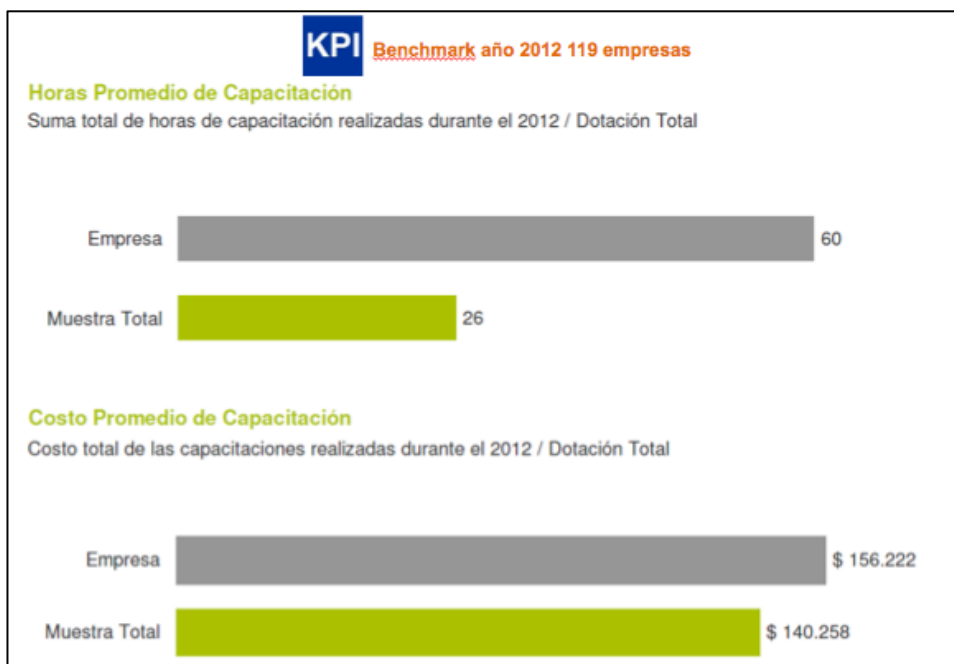
**Curso de herramientas psicosociales en violencia intrafamiliar** tuvo como objetivo conocer el sentido y valor de la política anti- violencia familiar en la empresa y sus beneficios para las trabajadoras y trabajadores.

**Programa Ciclos de Vida**, realizado por la Otec de PayRoll, tuvo como objetivo entregar acciones concretas orientadas a preparar al personal, en las distintas etapas del ciclo vital, para tomar decisiones informadas, especialmente al final de la etapa laboral.

**Medidas de Seguridad Básicas para personas externo (RH-FOR-14-01):** Tienen como objetivo prevenir accidentes en la empresa, enfatizado las prohibiciones y las obligaciones que deben asumir el personal externo. Como desafío se identifica que este documento **no** considera explícitamente con sus proveedores que se respeten y respalden los derechos del niño en sus actividades y relaciones comerciales en el entorno laboral.

### Capacitación 2012





## Capacitación 2013

Nº de Cursos y Talleres	Plan	Realizado ene-jul	Porcentaje
Producción	24	12	50%
Dirección	26	13	50%
Control de Calidad	14	7	50%
Comercial	12	5	42%
Administración y Fzas.	5	2	40%
Recursos Humanos	19	6	32%
Total	100	45	45%

## Otros Indicadores

**Evaluación de Desempeño:** Durante el año 2012, se evaluó por competencias 321 personas, al igual que el año 2011. Mediante este sistema de gestión de RR.HH, se pueden analizar las fortalezas y las debilidades de las personas que integran la organización, para diseñar las acciones más adecuadas para que puedan mejorar los resultados.



Evaluación de Desempeño (EDC)	Periodo 2011	321 colaboradores (as)
Evaluación de Desempeño (EDC)	Periodo 2012	321 colaboradores (as)

**fortalecer su sentimiento de pertenencia con la empresa:** Entendida como iniciativas de la RSE, que generan oportunidades para tener mejores logros en los planos personal, familiar y social, es decir “aumento en las capacidades y funcionalidades de las personas” (Conceptos de la teoría de Amartya Sen, Fuente Andrea Rodríguez 2007). Bajo esa lógica, 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 adaptar nuestras políticas y normas, para potenciar los intereses de la Compañía y la de sus colaboradores y colaboradoras.

**Escuela para Padres:** Cuarenta y cinco personas se vieron beneficiadas durante el 2012 con actividades de la Escuela para Padres, cuyo objetivo es proporcionar estrategias y orientaciones respecto al fortalecimiento de los vínculos parentales y fortalecimiento de la comunicación entre padres e hijos y la relación conyugal. Actividad que se encuentra planificada para el mes de octubre de 2013.

**Nivelación de estudios de enseñanza media y básica:** Durante el 2012 nivelaron 05 personas accedieron a nivelación de estudios (4 vía SENCE, una becada Programa Chile Califica). Actualmente existe 01 trabajador que se encuentra terminado su segundo ciclo de

nivelación (3º y 4º E. Media).

**Celebración Día del Padre - Día de la Madre - Día del Niño y la Niña Bagó:** 55 personas entre madres de los colaboradores y colaboradoras de Laboratorio Bagó de Chile S.A. y el respectivo trabajador(a) asistieron a la celebración del “Día de la Madre” año 2012 y 2013, respectivamente, 70 personas entre hijos e hijas del personal y sus respectivo padre -madre participaron en la Celebración del “Día del Niño y la Niña Bagó” 2012.



**Voluntariado Corporativo:** 15 personas conforman en Voluntariado Corporativo, actividad que les permite conciliar su vida laboral con la personal. Durante el año 2012 se visitó un Hogar de niños y niñas en riesgo social, quienes además participaron en la Celebración del “Día del Niño y la Niña Bagó 2012” como invitados especiales.



**Curso de Telar:** Como otra forma de recreación y de conciliar el tiempo laboral con el personal se encuentra planificado un curso a telar, el que se iniciará durante el mes de septiembre 2013. Durante el año 2011 se realizaron cursos de Decopage y bisutería cuyo objetivo además es incentivar el emprendimiento y generar una nueva fuente de ingreso que incremente el presupuesto familiar.

**Curso de Cueca:** Como una forma de fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales y familiares, anualmente se desarrolla un Taller de Cueca, donde participan

trabajadores y trabajadoras e integrantes del respectivo Grupo Familiar.

**Clínica escolar para otorgar reforzamiento en la asignatura de matemáticas a alumnos de enseñanza media.**

Actividad realizada los días sábado en dependencias de la empresa a integrantes del grupo familiar de los trabajadores y trabajadoras, a objeto de reforzar hábitos de estudios, preparar futuras evaluaciones y fortalecer relaciones interpersonales y apoyar a los colaboradores en esta etapa de formación de los hijos e hijas y retrasar el ingreso al mundo laboral de los jóvenes.



**Campaña de Valores Corporativos:** El **Equipo Gestor de Valores Bagó**, se encuentra integrado por 14 personas, quienes son de dotación de las diferentes áreas de la empresa (Recursos Humanos, Marketing, Servicio Social, Psicología Laboral, Asuntos Ambientales, Administración y Finanzas, Abastecimiento, Diseño, Control de Calidad, Producción, Relaciones Públicas).

La Campaña de Valores Corporativos que se desarrolló durante el 2011, permitió plasmar en cada uno de los colaboradores y colaboradoras de la Organización los valores corporativos que nos constituyen como una compañía que trabaja con ética y compromiso no sólo para sus clientes sino que además se preocupa por las personas que conformamos Laboratorios Bagó de Chile S.A.



Se realizaron desayunos que se ofrecieron en reconocimiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que representaban el valor del mes y que fueron premiados por sus propios compañeros y compañeras. (Se trabajaron 6 valores y fueron reconocidos 33 personas). Durante el 2012, se siguió trabajando en los valores corporativos. Se trabajaron dos valores y fueron reconocidas 16 personas por representar dichos valores.



**Mecanismo de denuncias:** En este contexto, Laboratorio Bagó de Chile S.A, cuenta con procesos internos y transparentes para asegurar que los canales de denuncia sean utilizados de manera eficaz ante los posibles incumplimientos de las políticas y los lineamientos en materia de Ética y Derechos Humanos. Estos canales se han hecho extensivos a otros Grupos de Interés a través de la página web (<http://www.laboratoriobago.cl>) donde además quedan de manifiesto nuestros valores en responsabilidad social, ética y otros temas sociales y medioambientales.

## SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

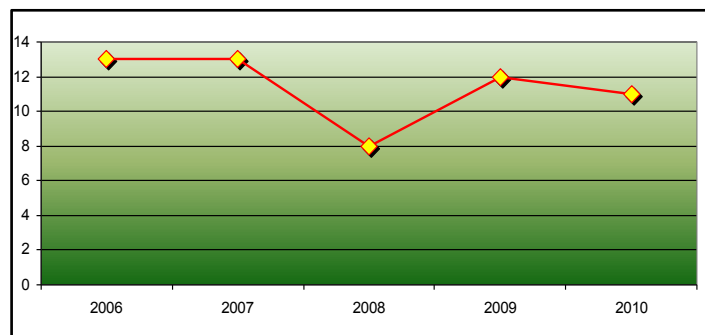
Para la Compañía, prevenir riesgos y velar por la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras es prioritario, por ello cuentan con un área de prevención de Riesgos Profesionales a cargo de un Experto, quien participa permanentemente en las distintas áreas laborales en temas relativos a la prevención de riesgos, 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.

En forma paralela a la prevención realizada por el Experto y el Comité Paritario, la Brigada de Bomberos de la Compañía, integrada durante el año 2011 por 16 personas, de los cuales 5 eran mujeres y 11 hombres, actualmente está conformada por 8 personas, siendo 5 son hombres y 3 mujeres. Dicho personal permanentemente asiste 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.

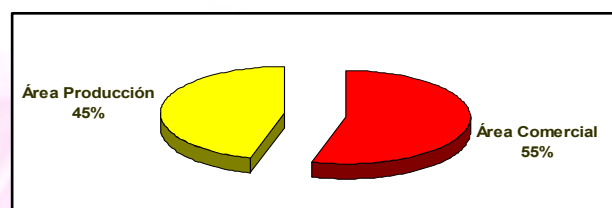


## Indicadores del área de Prevención de Riesgos.

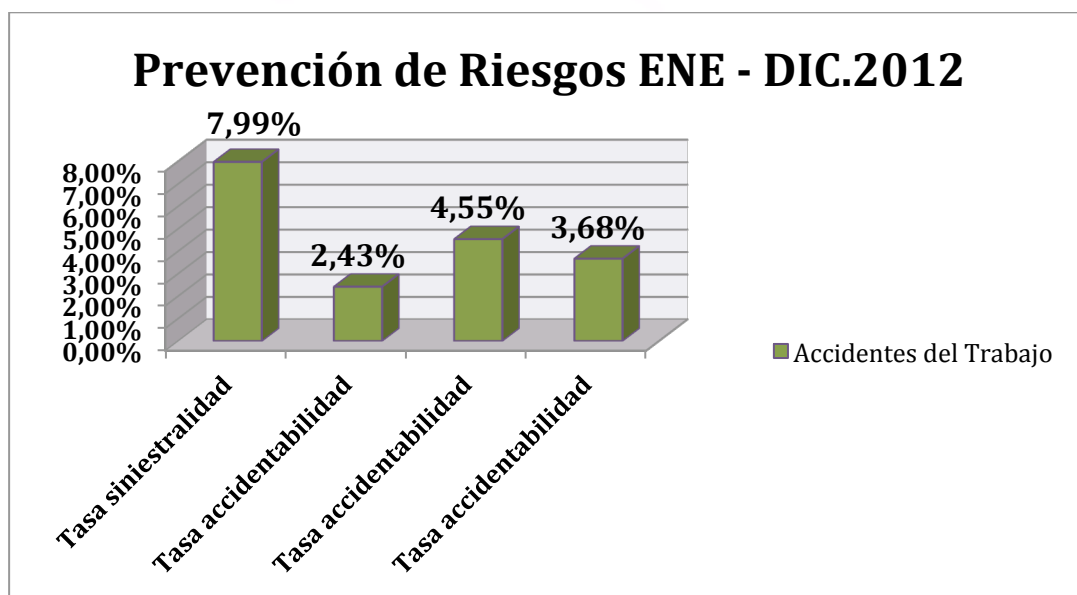
El número de accidentes desde 2006 a 2010, presentó variaciones en el número de evento, según se observa en el grafico.



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



Durante el 2012 el total de accidentados fue de 9 trabajadores(as) de un universo de 371, lo que se traduce en 26 días perdidos.



La capacitación es un eje prioritario para seguir disminuyendo la accidentabilidad laboral en Chile, ya que, “está demostrado que el 80% de los accidentes se debe a conductas riesgosas y, para modificar esos comportamientos, la capacitación es la herramienta más eficaz. 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). Durante el período 2012 la tasa de Accidentalidad de la Industria farmacéutica fue de un 3,68%, en tanto la tasa de Laboratorio Bagó de Chile S.A., fue de un 2,43% en igual período.

A continuación se detallan algunos cuadros estadísticos comparativos del año 2012 v/s 2011

AREA	HORAS 2011	HORAS 2012	% DESV.
Recursos Humanos	8.547	3.039	-64.4
Producción	4.641	3.313	-28.6
Comercial	2.861	13.979	388.6
Control de Calidad	1.836	862	-53.1
Dirección	596	1.061	78.0
Administración	318	357	12.3
<b>TOTAL</b>	<b>18.799</b>	<b>22.611</b>	<b>20.3</b>

Hubo una disminución del 67.0% en la Tasa de Siniestralidad del período anual, lo que se explica por accidentes menores que requirieron menos días de licencia. El Área con mayores días perdidos fue Producción, alcanzando el 42% del total de la empresa. El Área de Control de Calidad fue responsable del 35% de los días perdidos, por su parte el Área Comercial, fuera de la planta de Bagó, constituyó el 23% de los días perdidos v/s el 40% del año anterior.

Se siguió con el programa de evaluaciones que realiza la Asociación Chilena de Seguridad, tanto ambientales como de salud ocupacional del personal. Se realizó durante el 2012, tres talleres de capacitaciones específicas para los Monitores de Emergencia, por parte de la ACHS, en la que se destacó “Preparación para emergencias en las empresas” (Planes de Emergencia y Seguridad **(RH-INS-10)**), teniendo 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, además considerando el Plan de Prevención y Control

de Incendios (**RH-INS-08**), tienen como objetivos establecer los requisitos generales en materia de Prevención y Control de Incendios que deben saber aplicar los trabajadores y trabajadoras.

En forma anual se realiza una batería de exámenes a las personas que trabajan en la organización. Durante el año 2012, a ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras se les aplicó batería de exámenes, la que considera hemograma, uremia, glicemia, orina completa, examen visual y examen médico. Durante el año 2013, 170 trabajadores y trabajadoras recibieron dicho beneficio.

Como parte de los beneficios que se destacan en el área de salud la Compañía ofrece a sus trabajadores y trabajadoras los siguientes beneficios:

- **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. Durante el año 2012 a la fecha se encuentran 186 personas incorporadas al Seguro Complementario de Salud,
- **Pago de los tres primeros días de Licencia Médica** con un tope de 10 días anuales. De enero 2012 a junio del año en curso, 312 personas han visto beneficiadas.
- Previa evaluación socioeconómica se otorga **préstamo económico** para solventar gastos derivados de atención médica y dental, como asimismo fallecimiento de familiares directos (con un máximo de \$500.000). Durante enero 2012 a la fecha (julio 2013) 65 personas han accedido a dicho beneficio para enfrentar contingencias del ámbito de la salud.
- **Charla en prevención de problemas cardiovasculares** orientada a los trabajadores y trabajadoras en horario laboral. (Año 2012 asistieron 25 personas, año 2013 participaron 19 personas en la actividad).
- **Preventivo Óptico:** A partir de los 45 años se acentúan los trastornos de la refracción, motilidad ocular y las cataratas, como causa de morbilidad más frecuentes. En la organización el 83,89% de los colaboradores (as) internos se ubican entre la Generación "X," Baby Boomers y la Generación del Silencio, consecuente con este antecedente, y en el marco de la salud laboral y el Programa Calidad de Vida, anualmente se desarrolla un protocolo de Salud Visual, con la participación de un médico oftalmólogo, contactólogo y una auxiliar de enfermería. Esta actividad aplica a todo el personal. Durante el año 2012

participaron 35 personas, y durante el primer trimestre del 2013, 55 personas incluyendo familiares del personal participaron en esta actividad.

- **Vacuna Anti influenza :** En el contexto de la prevención en salud, además se adquiere todos los años dosis de vacuna contra el virus de la influenza. Esta actividad tiene un alcance a todo el personal. Al igual que el año 2012, la vacuna es trivalente (con los tres tipos de cepa: Influenza AH1N1, AH3N2 e Influenza B, conforme a lo indicado por la Organización Mundial de la Salud para el hemisferio sur.

## GESTION 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 5ª Certificación, obtenida en septiembre 2011 y su vigencia es de dos años. Actualmente nos encontramos en proceso de obtener Certificación por dos años nuevamente. Hasta el 2011 sólo once laboratorios de producción han sido certificados en nuestro país.

Desde 24 de noviembre de 2008 Laboratorio en Chile S.A., es el primero en ser autorizado por el ISP para realizar estudios de **bioequivalencia in vitro**, esto significa que a través de un sofisticado procedimiento tecnológico, conducido por profesionales altamente calificados, se verifica que un producto Bagó tiene la misma eficacia y seguridad que un producto de referencia, tras de lo cual, en esta normativa implementada por el Estado, se garantiza que cada chileno y chilena, 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. Actualmente la organización con 11 productos registrados bioequivalentes, conforme a la reglamentación vigente en nuestro país.



Laboratorio Bagó de Chile S.A, ha incorporado un código QR en el envase de sus productos, Degraler y Moviplus. Este código permite acceder a la información del producto contenida en el Folleto para el Paciente, el cual se encuentra al interior del envase.

Este código permite acceder a la información del producto contenida en el Folleto el cual se encuentra al interior del envase. Al colocar el Código QR con la información contenida en el folleto, se da la posibilidad de acceder a la información de manera rápida y en cualquier lugar.

El **Código QR**, es un “código de respuesta rápida”. Es un módulo útil para almacenar información en un código de barras o una matriz de puntos. Fue creado por la empresa japonesa Denso Wave en 1994, pero los estándares internacionales fueron aprobados recién en junio del año 2000.

Se caracteriza por tres cuadrados que se encuentran en las esquinas y que permiten detectar la posición del código al lector. La sigla QR se adoptó por la frase inglesa “**Quick Response**” que significa en español respuesta rápida.



## INTEGRACION VOLUNTARIA A LA COMUNIDAD

Como parte esencial del compromiso social y buscando favorecer la calidad de vida de la cadena de valores, durante el año 2011 a la fecha (julio 2013) se han implementado las siguientes acciones:

### ***“Tijerales futuro Consultorio***

***en San Bernardo” ( 13 de marzo 2013)***

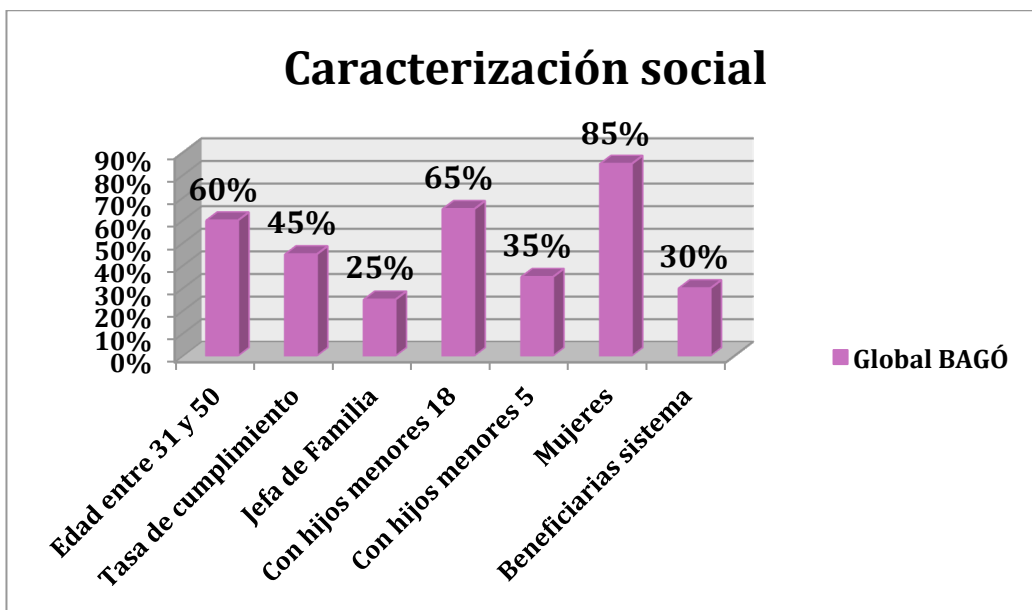
Durante el año 2012, en alianza con la Clínica Las Condes (CLC) participó en un proyecto con el **Departamento de Pediatría de Clínica Las Condes y de Desafío Levantemos Chile**, en el Programa **“Los sueños nunca están en crisis”** cuyo objetivo es construir un Consultorio de 2º nivel, para otorgar atención gratuita a 30.000 personas del sector El Manzano, en el Campamento San Francisco de San Bernardo. Los médicos son de la CLC y Laboratorio Bagó de Chile S.A. proporcionará los medicamentos. La construcción se realiza con aportes privados y con la participación de Levantemos Chile. El slogan de la campaña ha sido **“Nos unimos por un Chile mejor”**.



**Programa de reinversión BAGÓ – Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODeMU).** Se apoyó a través de Becas Sociales a un grupo de 20 mujeres socialmente vulnerables de la Región Metropolitana, con el objeto de que se formen como Operarias Calificadas para trabajar en Plantas Productivas, como una forma de mejorar su calidad de vida. Actividad realizada en Alianza con el con el PRODeMU. El perfil de las participantes se caracteriza por ser mujeres entre 31 y 50 años de edad, en términos educacionales, el 45% de ellas ha completado la enseñanza media. Sus dinámicas familiares se caracterizan por corresponder a hogares de un promedio de 4.30 personas, con una tasa de jefatura de hogar de 25%. El 65% de las mujeres tienen al menos un hijo de 18 años o menos bajo su cuidado y el 35% de las participantes tienen al menos un hijo en edad preescolar. Respecto a la vulnerabilidad, el 85% pertenece al primer quintil (3 de cada 10 participantes son beneficiarias de Chile-Solidario). En cuanto a su ingreso económico, el promedio a nivel hogar asciende a \$189.929 y un promedio per cápita de \$49.638. Con respecto a la inserción laboral, el 75% de las participantes ingresó al Programa sin desarrollar actividad remunerada.

Durante el año 2011, Laboratorio Bagó de Chile S.A., participó en un proyecto de reconversión laboral junto a la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PROdeMU), beneficiando 15 mujeres de la zona de Concepción en un Curso de Pedicura.

**Caracterización socioeconómica participantes Programa asociado BAGÓ-PROdeMU 2013, cuyo ingreso económico es de \$189.929, ingreso per cápita \$49.638**



**Incorporación del proyecto Clow,** integrado por 6 actores nacionales que fueron seleccionados para integrar el equipo de clown, que recorrerá las consultas de Pediatría, Áreas de procedimientos, Hospitalizados, UTI, Urgencia y Oncología, quienes realizarán turnos de cuatro horas diarias cada uno, en instalaciones de la Clínica Las Condes (CLC) acompañando al paciente en la Sala de Procedimiento ayudando a reducir la tensión. Para capacitar a los nuevos miembros del equipo, el clown israelí Javier Aisemberg vino hasta Chile y traspasó los conocimientos y experiencias adquiridos en 12 años de existencia de la ONG Dream Doctors .



**Conjunto Folklórico RANTUNAMI:** 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.



**Presentaciones de RANTUNAMI de enero 2012 a enero 2013:**

ENE.2012	Maja de Aldachildo, Isla de Lemuy, Chiloé
FEB.2012	Feria Internacional de Papudo
MAR.2012	Viña Santa Rita, Reunión RedLapi con médicos extranjeros
JUL.2012	XXXII Ciclo Folclore Laboral Caja Compensación Los Andes
SEP.2012	Evento Bagó, 1º lugar "Reputación Corporativa"
ENE.2013	3ª Feria de la Cultura local, Puntilla de Pichicolo, Carretera Austral



**Participación anualmente en Feria Laboral INACAP:** Desde el año 2010, Laboratorio Bagó de Chile S.A., participa en la Feria Laboral del Instituto Nacional de Capacitación (INACAP), "Todo Chile Conectado". Esta feria ha permitido implementar un stand entre todas las empresas participantes cuyo objetivo interactuar con los estudiantes y ofrecer ofertas de trabajo y practicas profesionales. Esta actividad ha permitido optimizar las bases de datos y reclutamiento para futuros procesos de selección en las distintas áreas de la Compañía. Como desafío está participar durante el mes de octubre en la V Feria Laboral de INACAP.



## DIALOGO CON STAKEHOLDERS:

En diversos foros nacionales e internacionales se ha dado a conocer a numerosas empresas públicas y privadas el modelo de Buenas Practicas Laborales con Equidad de Género y la Política VIF, con la finalidad de colaborar en la difusión de la relevancia de incorporar en las acciones de RSE de las empresas la temática de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, para que se desarrollen en el espacio laboral pudiendo aportar con sus talentos a la organización y de esta manera contribuir a aportar valor social a la comunidad en la cual participa la empresa, disminuyendo las brechas de desigualdad.

Durante el año 2012 participó en diversos foros a nivel nacional e internacional. Se destaca la participación en el **Primer Foro Regional de Empresas “Por la Igualdad”** (28- 29 de agosto 2012) en ciudad de México, **“Séptimo Encuentro Empresarial Iberoamericano”** en Jerez de la Frontera y Cádiz, España, organizado por la SEGIB como parte de la XXII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno “Programa Calidad de Vida” (Carrera Trabajo Social, UDLA), Columna Vitrina de Opinión Pacto Global **“Haciendo camino: la experiencia de Laboratorio Bagó de Chile”**, **“Iniciativas para erradicar la VIF desde el espacio laboral: Bagó, empresa innovadora en el mercado farmacéutico”**

Seminario Rol de la Mujer en el desarrollo económico (SERNAM/SOFOFA), Seminario “Impacto de la VIF en la Empresa” organizado por el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM y el Instituto Nacional de Normalización (INN)



Durante el año 2012, se continua desarrollando alianzas con diferentes Universidades del país, participamos activamente en la realización de tres Proyectos de Tesis para egresados de la carrera de Química y Farmacia. (Universidad de Valparaíso, Universidad Andrés Bello y Universidad Austral de Chile .

**Política de “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 cumpliendo las Buenas Practicas de Manufacturas (GMP).

Hasta el 2011 la Planta Productiva era visitada por 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.



Actualmente y desde el 2012 a la fecha se han incorporado alumnos y alumnas de 7º año de Medicina de distintas Casas de Estudios Superiores (Universidad de Chile, Pontificia Universidad Católica, Universidad del Desarrollo, Universidad Mayor, Universidad Finis Terrae.)

## VISITAS DE AUTORIDADES DURANTE EL AÑO 2012

### **DIRECTORA DEL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA.**

En el mes de enero, la Directora del Instituto de Salud Pública, (ISP), Dra. María Teresa Valenzuela, acompañada de Dra. QF Helen Rosenbluth, Jefa (S) Departamento Anamed, Dra. Marcela Cárcamo, Jefa de Gabinete y Dr. QF Alexis Aceituno, Jefe Sub Departamento Biofarmacia, visitaron la empresa y la Planta Farmacéutica con el objeto de interiorizarse acerca de los estudios de Bioequivalencia, en los cuales Laboratorios Bagó de Chile S.A., ha sido pionero.

### **MINISTRA DEL SERNAM (SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER)**

En el mes de febrero nos visita la Ministra de SERNAM Sra. Carolina Schmidt con motivo de dar una entrevista a un canal de televisión local, destacando la significativa presencia femenina en el mercado laboral y, en particular, en organizaciones como Laboratorio Bagó de Chile S.A., que han implementado acciones positivas derivadas de su política de equidad de género y conciliación laboral, familiar y personal.

### **JEFA DE ANAMED (AGENCIA NACIONAL DE MEDICAMENTOS)**

Con fecha 31 de agosto la Dra. QF Elizabeth Armstrong, Jefa de ANAMED, visitó la Planta Farmacéutica, acompañada por la Jefa del Sub departamento de Inspección de Anamed, Dra. QF Jeanette Wuth, con el objeto de conocer el proceso de elaboración de los productos Bioequivalentes de Laboratorio Bagó de Chile S.A.

### **MINISTRA DEL SERNAM Y MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL**

El día 28 de septiembre, la Ministra Carolina Schmidt, junto al Ministro de Desarrollo Social Joaquín Lavín, visitaron las instalaciones, compartiendo con el Personal de las distintas áreas los resultados de la Encuesta Casen 2011 (**Área “Mujer y Familia”**).

### **MINISTRA DEL SERNAM**

En diciembre, con motivo de la ceremonia de Certificación del Tercer Taller de Monitores y Monitoras en Prevención de Violencia Doméstica desde el ámbito laboral, visitó la Compañía, la Ministra del SERNAM, Sra. Carolina Schmidt. En esa ocasión además visitó la organización la Directora Ejecutiva de Pacto Global, Sra. Margarita Ducci, la Directora de Diprofam General de Carabineros, Sra. Marcia Raimann y otras autoridades.

## **DISTINCIONES REALIZADAS A NUESTRA COMPAÑÍA DE ENERO 2012 A JUNIO 2013**

Laboratorio Bagó de Chile S.A. recibe en junio 2012, en el auditorium del Registro Civil recibió el 1º premio a nivel nacional y regional respectivamente del Programa de Buenas Prácticas **“Por el Chile que soñamos”** de la División de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaría General de Gobierno, el cual premio en esa oportunidad a representantes de instituciones públicas y privadas, que llevan a cabo iniciativas de inclusión social.

### **LABORATORIO BAGÓ PREMIADO POR EL PROGRAMA DE BUENAS PRACTICAS “POR EL CHILE QUE SOÑAMOS”**



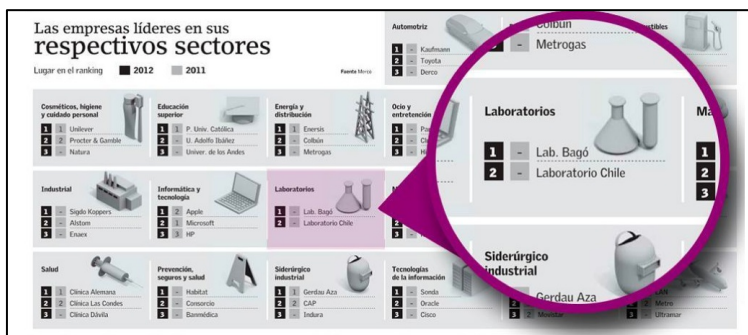
Laboratorio Bagó de Chile S.A., obtuvo el primer lugar en su sector en la **tercera versión del estudio Merco 2012 sobre las empresas chilenas con mejor reputación corporativa, en un encuentro que se realizó en el mes de agosto en la sede de ICARE.**

El estudio, que mide a las compañías más responsables y con mejor gobierno corporativo, y que incluye las valoraciones de empresarios, analistas financieros, responsables e integrantes de ONGs y otros grupos relevantes o Stakeholders, concluyó que las cinco compañías que obtuvieron la mejor evaluación son Banco BCI, Empresas Copec, BHP Billiton, Gerdau Aza y LAN. Mientras que dentro de la industria farmacéutica, los laboratorios que lideraron este estudio, fueron el Laboratorio Chile y Laboratorio Bagó de Chile S.A.

Esta investigación que se desarrolló exhaustivamente durante cuatro meses, definió una lista de las cien mejores empresas líderes y más respetadas, 25 más que la encuesta realizada durante el año 2011 y el doble que la del año 2010.

## Bagó Líder en Reputación Corporativa. Ranking Merco 2012

El estudio Merco es el único monitor de reputación verificado en el mundo. Es realizado por Villafañe y Asociados, consultora española líder en implantación de programas de reputación en ese país y América Latina. Además, esta medición es avalada por el instituto Análisis e Investigación y cuenta también con la revisión independiente de la auditora KPMG.



**Laboratorio Bagó de Chile S.A., obtuvo el 1º lugar en reconocimiento a las mejores prácticas en Relaciones Laborales, otorgado por Pacto Global Chile, por la implementación y procedimientos para detectar y sancionar el acoso laboral y sexual a través de la implementación del cargo “Agente por la Igualdad”, cuya función es escuchar y acoger a las personas y sus posibles denuncias sobre el tema. Así también, sancionar cualquier tipo de discriminación.**

Esto implica mantener los canales de comunicación abiertos de tal forma que los trabajadores y trabajadoras puedan expresarse de manera confidencial y denunciar cualquier problemática o irregularidad ocurrida en el ámbito laboral relacionada a la dignidad de las personas.





**Laboratorio Bagó de Chile S.A., obtiene el 10º lugar en estudio de las “Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan”** que lidera “Fundación Chile Unido” junto a Revista “Ya” del Diario “El Mercurio”. Su objetivo es identificar el estado actual de las prácticas en Conciliación Trabajo - Familia entre las organizaciones participantes, indagando en la existencia de éstas, pero lo más importante, en el uso y la valoración que reciben por parte de sus colaboradores. y colaboradoras.

El estudio ha sido pionero y único en Chile, siendo testigo de los procesos de transformación que viven las empresas cuando incorporan la Conciliación Trabajo–Familia–Vida Personal, en su estrategia y presupuesto.



El año 2012 participaron un total de 111 organizaciones, las cuales se dividieron en 3 categorías: Grandes Empresas (69); PYMES (25) y Organismos Públicos (17).

## INDICADORES GRI (G.3) PERTINENTES

HR3	Total de horas de capacitación de trabajadores y trabajadoras en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes importante para las operaciones, inclusive el porcentaje de trabajadores y trabajadoras capacitados.
HR4	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.
HR5	Operaciones identificadas en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.
HR6	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a erradicar el trabajo infantil.
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso u obligatorio y medidas para contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
HR8	Porcentaje de personal de seguridad capacitado sobre las políticas o procedimientos de la empresa con respecto a aspectos de los derechos humanos relacionados con las operaciones.
EC5	Rango de relaciones del salario de nivel de ingreso estándar en comparación con el salario mínimo local en localidades importantes de la operación.
LA4	Porcentaje de empleados y empleadas cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.
LA6	Porcentaje de la fuerza laboral total representada por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo.
LA7	Tasas de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo.

LA8	Programas de educación, capacitación, consultoría, prevención y control de riesgos implementados para asistir a la fuerza laboral, sus familias o los miembros de la comunidad con respecto a enfermedades graves.
LA13	Composición de los organismos de gobierno y desglose de los trabajadores y trabajadoras por categoría según género, grupo etario, pertenencia a un grupo minoritario y otros indicadores de diversidad.
LA14	Relación del salario básico de empleados hombres/salario básicos de empleadas mujeres, por categoría de empleados.
SO5	Posición respecto a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).
PR8	Número total de quejas fundadas referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.





## ESTANDARES LABORALES

*Principio Nº3 : Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.*

*Principio Nº 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

*Principio Nº 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

*Principio Nº 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.*

## DIAGNÓSTICO

El compromiso de Laboratorio Bagó de Chile S.A., es garantizar que todos sus trabajadores y trabajadoras tengan libertad de afiliación al Sindicato de la empresa, facilitando todas las condiciones para que sus representantes puedan realizar sus labores sindicales, reconociendo la importancia de recurrir al dialogo genuino con los y las representantes de los (as) trabajadores (as) elegidos libremente. En Laboratorio Bagó de Chile S.A., se reconoce a la libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva como una oportunidad para proponer un dialogo constructivo. La dotación de la Compañía a noviembre del año 2011, correspondía a 361 colaboradores y colaboradoras, de los cuales el 14% se encontraba sindicalizado. A julio del año 2013, la dotación de la organización era de 384 personas, de los cuales 70 personas se encuentran incorporadas al sindicato, es decir el 18%. Es importante señalar que del total sindicalizado, el 64% corresponde a la dotación femenina, es decir 45 mujeres participan en actividades sindicales.

En cuanto a los temas laborales, Laboratorio Bagó de Chile S.A., ha reconocido y aplicado en su acción cotidiana la eliminación de trabajos forzosos, la erradicación del trabajo infantil y la abolición de prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. Estas acciones se encuentran explícitas dentro de las políticas de recursos humanos y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. El compromiso de la organización a futuro es extenderla formalmente a otros Grupos de Interés, conforme al ámbito de influencia y alcance.

Destaca la inclusión explícita del tema de los Derechos de los niños y las niñas, como parte de las políticas y los procesos de la organización, que se han consolidado y estructurado para rechazar abiertamente la contratación de este grupo de la sociedad, haciéndolo

explícito tanto al interior como al exterior de la empresa. Para ingresar como trabajador y/o trabajadora a la Compañía, se requiere ser mayor de 18 años, a excepción de los alumnos y alumnas que en forma circunstancial se encuentren realizando su practica 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 y/o alumna menor de edad, cuente con una autorización notarial de los padres para trabajar como practicante en la empresa. Las políticas de recursos humanos, incluye el cumplimiento de la normativa legal y el respeto por la persona humana y sus derechos fundamentales, proporcionando a todos los trabajadores y trabajadoras 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).

Hasta el momento Laboratorio Bagó de Chile S.A., no ha incurrido en una violación a la política al contratar menores de edad, ni sus proveedores. En relación a la inclusión, Laboratorio Bagó de Chile S.A., es una empresa incluyente a nivel global; los Grupos de Interés conocen la cultura y comparten los valores. En este sentido, Laboratorio Bagó de Chile S.A., mantiene un apego histórico al **principio 5** —incluso antes de nuestra adhesión al Pacto Mundial.



## COMPROMISOS

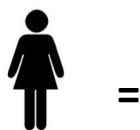
Laboratorio Bagó de Chile S.A., está completa y explícitamente comprometido con sus valores corporativos y su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, donde se declara la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, además se reconoce el rechazo de contratación de menores de edad.

Por otra parte, el Compromiso de la Organización, 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 termino de la relación laboral.

## SISTEMAS - ACTIVIDADES

1. **Política de Equidad de Género y Conciliación Trabajo, Familia y Vida Personal**
2. **Política en prevención de Violencia Intrafamiliar desde el ámbito laboral**
3. **Guía Valores Corporativos**
4. **Instructivo Contra el Acoso Laboral, Sexual y de Género**
5. **Políticas y procedimientos neutrales en los sistemas de gestión de RR.HH (selección de Personal, capacitación, promoción de cargos entre otros)**

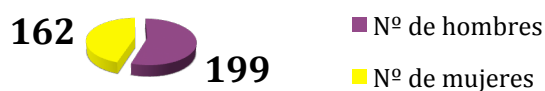
**La Política de Equidad de Género (RH-DOC-22)**, tiene como uno de sus objetivos asegurar que tanto hombres y mujeres, son sujetos integrales e iguales, con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral de Laboratorio Bagó de Chile S.A



2011: 6 en Cargos de Jefatura, 3 en Cargos de Subgerencia y Gerencia  
2012: 11 en Cargos Jefatura, 3 en Cargos de Subgerencia y Gerencia

En las siguientes tablas y gráficos se señalan las políticas e indicadores específicos sobre esta materia al 30 de octubre 2011 (55% población masculina y un 45% de población femenina)

### Política de equidad de género



Actualmente la dotación se encuentra distribuida en



### Participación de Remuneraciones por Género

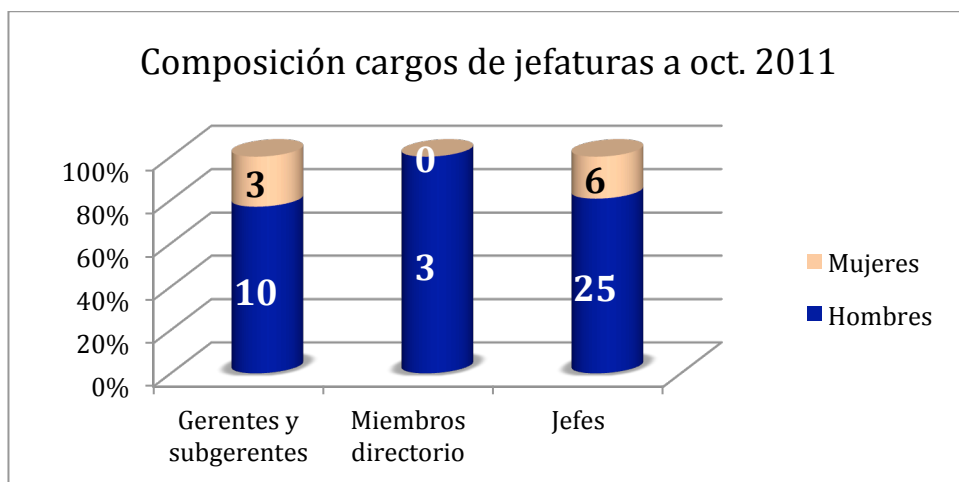
**La brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en Chile**, a fines de 2011, promedio entre los hombres y mujeres en Chile era del 32,8%, pero subía a 35,4% entre los trabajadores con educación universitaria y al 38,2% en aquellos con educación secundaria, según la Encuesta Suplementaria de Ingresos realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Esta medición indica que el sueldo promedio de los hombres fue de 417.900 pesos y el de las mujeres llegó sólo a 280.900 pesos mensuales.

Un hombre y una mujer que se desempeñan en el mismo cargo, en las mismas condiciones y con idénticas obligaciones, tienen una diferencia salarial promedio de 16,6%. Sin embargo, esta diferencia depende del nivel en el que se desempeñe.

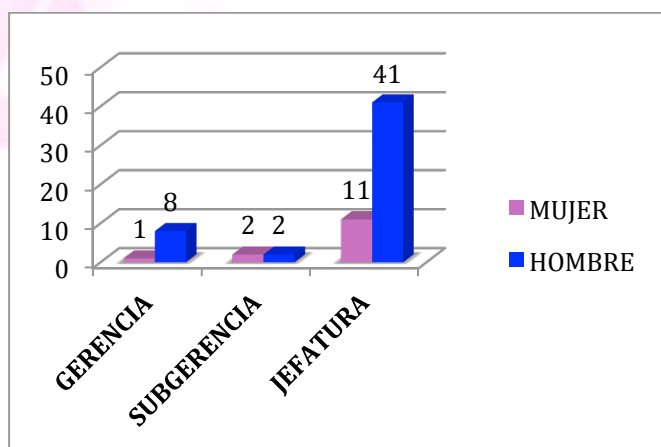
En Laboratorio Bagó de Chile S.A., se observa una brecha en las remuneraciones, donde las mujeres están en desventaja frente a los hombres, pero esta diferencia está regida por el valor del cargo en el mercado. Se puede observar en el gráfico que las mujeres en cargos intermedios y en cargos con el 20% de remuneración más baja, perciben un ingreso más alto que los



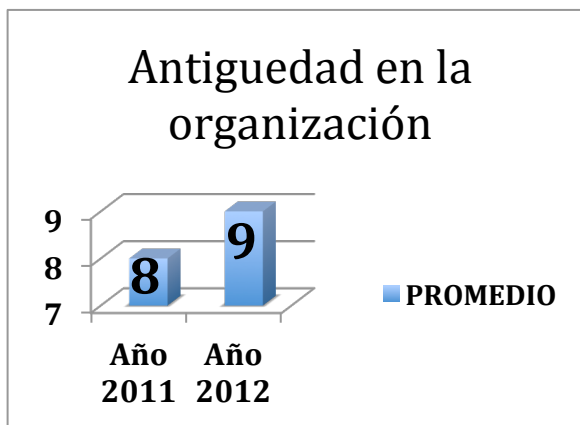
## Composición Cargos Jefaturas



La composición por cargos actualmente da cuenta se mantiene una mujer en cargo de Gerencia y los dos cargos de Subgerencias. Sin embargo aumentó el número de mujeres en cargos de Jefatura o Supervisoras (a julio 2013)



**Antigüedad del personal:** Se incrementó el promedio de antigüedad del personal de la empresa comparado con el año 2011 y se constituye en el promedio más alto en los últimos cinco años, lo que es superior al benchmark de antigüedad laboral de 6.9 años de un total de 108 empresas del estudio ©2010 KPI Estudios.



### Rotación del Personal

BAGÓ	2011	2012
Empleados al inicio del período	355	360
Desvinculaciones	43	35
Vinculaciones	48	55
Empleados al final del período	360	380
<b>% ROTACIÓN</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

## Otros indicadores:

**Curso de prevención de la Violencia Intrafamiliar desde el ámbito laboral.** Anualmente se lleva a cabo una campaña de comunicación interna y se fomenta la participación de trabajadores y trabajadoras en la prevención de la violencia intrafamiliar a través de un Colectivo de Voluntarias y Voluntarios en constante capacitación. Actividad sustentadas en la política interna contra todo tipo de violencia. Durante el 2012 se realizó el tercer taller de Monitores y Monitoras en prevención de violencia doméstica a cuya ceremonia de certificación asistió la Ministra de SERNAM Carolina Schmidt, la Directora Ejecutiva de Pacto Global Margarita Ducci, la General de Carabineros y Directora de Diprofam Marcia Raimann entre otras autoridades.



**Mecanismos de denuncia:** Laboratorio Bagó de Chile S.A., cuenta con canales de denuncia adecuadamente estructurados para la protección al denunciante, donde sus proveedores, clientes y su personal tienen la oportunidad de presentar sus quejas o inconformidades a través de diversos mecanismos, con aseguramiento de su efectividad y confidencialidad. Entre estos canales de denuncia se destaca: buzón de sugerencias y quejas, correo electrónico Farmacovigilancia (farmacovigilancia@bago.cl), línea telefónica, “Agente Iguala”, 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 y trabajadoras para que expresen de manera confidencial cualquier necesidad, especialmente problemáticas o irregulares ocurridas en el ámbito laboral relacionadas a la dignidad de las personas. Incorporación de un instructivo que facilite la denuncias en acoso laboral, sexual o de género, como complemento a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



**Valores Corporativos a nivel de la Región andina (RAS):** Se ha continuado internamente trabajando los valores corporativos como uno de los compromisos de formación ética. Se han desarrollado mecanismos para transmitir la cultura organizacional y su cultura ética y socialmente responsable con los líderes de opinión y proveedores.

**Lineamiento del programa de recompensas por servicio:** Laboratorio Bagó de Chile S.A., reconoce la antigüedad de sus colaboradores y colaboradoras y su importante contribución a la Empresa con galvanos, un monto en dinero en UF cada cinco años, todo ello a manera de incentivo por sus años de servicio en la Compañía .

**Como parte del valor de la inclusión y en apego a su cultura ética,** la Compañía en coordinación con la Escuela de Educación Diferencial de la Universidad Central participó en un programa sobre inclusión. Este consistió en incorporar un alumno del Programa de Formación Laboral de personas con discapacidad cognitiva. El alumno se insertó en la sección Envase, sellando y colocando etiquetas respectivamente.

Cabe señalar otra buena practica laboral enmarcada en este principio, y dice relación con la incorporación de una con discapacidad visual, quien se desempeña en el Departamento de Control de Calidad, comprobando que la simbología del Código Braille esté correctamente aplicada. La colaboradora nació con discapacidad visual (ceguera total) y se desempeña en Laboratorio Bagó de Chile hace más de 12 años.

Actualmente en la plantilla, además se encuentran incorporados cinco personas de diferente nacionalidad (Colombianos, Cubanos, Peruanos) desempeñándose en distintas áreas de trabajo.

**implementación de la Norma Chilena NCH 3262:2012 :** Laboratorio Bagó de Chile S.A., se ha hecho parte de la generación de esta norma de carácter voluntario, lo que da cuenta del compromiso de la empresa con estos desafíos. En la actualidad, se encuentra implementando este modelo de gestión de equidad de género, cuyos objetivos son:

- Promover y garantizar en Laboratorio Bagó de Chile S.A., una cultura contraria a la discriminación de género en la organización, a fin de generar, un clima laboral basado en el respeto, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.
- Identificar necesidades y brechas en materias de equidad de género, igualdad de oportunidades y de conciliación entre vida laboral, familiar y personal, con el propósito de implementar acciones a favor de trabajadoras y trabajadores para subsanar inequidades, dando seguimiento a la efectividad de las soluciones y al impacto de las mismas en la comunidad laboral.

**Procedimiento para la selección de proveedores (DI-POS-07-04):** Este procedimiento busca describir las actividades para la selección de proveedores de materias primas y materiales de acondicionamiento desde el punto de vista técnico. Falta evaluar como los proveedores impactan en su propia cadena de valor y en el medio ambiente. Se continua consultando en forma verbal a los distintos proveedores y contratistas, si cuentan con alguna política donde explicita el **“no contratar menores de 18 años de edad”** en sus actividades comerciales.

**Libre asociación sindical:** Laboratorio Bagó de Chile S.A. facilita las instalaciones para que los delegados de los trabajadores y trabajadoras, cumplan con sus funciones dentro de la empresa, asegurando que todos y todas puedan formar parte del sindicato sin temor a represalias e intimidaciones.

**Clínica Escolar para otorgar reforzamiento en la asignatura de matemáticas a alumnos (as) de enseñanza media:** Actividad que se realiza los días sábado en dependencias de la empresa a integrantes del Grupo Familiar de los trabajadores y trabajadoras, a objeto de reforzar hábitos de estudios y retrasar en los jóvenes su incorporación a la fuerza laboral.

## DESAFIOS:

Como debilidad se observa que no existe una política formal anticorrupción ni se exige cumplimiento de normas sanitarias, ni laborales ni ambientales a los proveedores en forma tacita (se trabaja respetando acuerdos comerciales). Actualmente nuestras relaciones con los proveedores y con los clientes internos se regula a través del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y del Documento interno **(RH-FOR-14-01)**.

## INDICADORES GRI 3 (G3) PERTINENTES

LA 2	Número total y tasa de rotación de empleados(as), desglosado por grupo etario y género.
LA 4	Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.
LA13	Conformación de los cuerpos de gobierno y desglose de empleados(as) por categoría, según género, grupo etario, pertenencia a grupos minoritarios y otros indicadores e diversidad
LA14	Relación del salario básico de trabajadores/salario básico de trabajadoras, por categoría.
HR2	Porcentaje de proveedores y contratistas importantes que se sometieron a escrutinio sobre los derechos humanos y las acciones tomadas.
HR3	Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de los derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.
HR5	Operaciones identificadas en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.
HR6	Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a erradicar el trabajo infantil Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).
HR7	Procedimientos para la contratación local y proporción de alta gerencia contratada en la comunidad local en ubicaciones de operaciones significativas.
EC 7	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).

## MEDIOAMBIENTE

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

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

**Principio Nº9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente**

### DIAGNOSTICO:

El 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 la estrategia se logra enfocando el marketing hacia los médicos como prescriptores de medicamentos y realizando la venta sólo en los establecimientos autorizados. Es decir, la empresa está comprometida en apoyar un enfoque preventivo en todas las actividades para evitar causar daño al medioambiente, adoptando anticipadamente las acciones que permitan cumplir con dicho compromiso.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., es una empresa con productos desarrollados con los más altos estándares de calidad y con una sólida base científica. Respaldada por años de investigación y desarrollo para poder ofrecer productos que apoyen la salud y el bienestar.

### COMPROMISOS

Laboratorio Bagó de Chile S.A., ha asumido el compromiso de implementar medidas que construyan una actuación responsable y que partan de una visión de futuro basada en el desarrollo sustentable, con el objeto de contribuir con la permanencia de los recursos y la calidad de vida de las futuras generaciones. De la misma manera, se compromete a promover de manera estratégica —tanto con los colaboradores (as) internos (as) como externo— iniciativas que guíen a una mayor responsabilidad y compromiso en materia medioambiental.

La empresa cuenta con un el Plan de Manejo de Residuos Peligrosos y una correcta manipulación y disposición final de ellos, cumpliendo toda la reglamentación vigente, procurando el cuidado del Medio Ambiente

Además, la empresa hace gestión energética siendo más eficiente en los procesos productivos apoyados en la incorporación de tecnología limpia y amigable con el medio ambiente.

## POLÍTICAS

Como parte de las acciones Corporativas en Responsabilidad Social, Laboratorio Bagó de Chile S.A, ha manifestado su compromiso con el medioambiente mediante las siguientes acciones:

- Planes, estrategias y acciones para alcanzar los resultados de negocios, sociales y medioambientales, buscados con compromiso.
- Incentivar a los colaboradores y colaboradoras a ser parte de esta visión sustentable.
- Comunicar sus acciones en los tres ámbitos de la sustentabilidad: económico, social y medioambiental con información veraz y relevante.
- Mantener la calidad de los productos para el cumplimiento de la Visión y la protección del medioambiente, modificando métodos tradicionales hacia los enfoques más responsables, de tal manera que no sólo se refleje en una mayor prosperidad económica, sino que además, garantice la protección ambiental en los lugares en los que opera, favoreciendo la justicia social.

## ACCIONES

**Comité de Medio Ambiente:** Cuyo objetivo es analizar las mejoras en materia medioambiental para integrar las propuestas al plan estratégico de la empresa, vigilando el cumplimiento de las acciones Corporativas en Responsabilidad Social y su visión de sustentabilidad.

**Participación en foros, seminarios y charlas:** Laboratorio Bagó de Chile S.A., está en constante innovación, por lo que ha participado desde 2010 en acciones del tema de Gases Efecto Invernadero (GEI) para contar con información actualizada del tema a nivel nacional e internacional.



**Participación Campaña “Reciclaje de papel” :** Al interior de las diferentes áreas se encuentran instalados depósitos de cartón con el objeto de reunir papeles y fomentar una cultura interna del cuidado del medio ambiente y por otro lado apoyar la campaña Bota por mi Vida de reciclaje de papel blanco, que actualmente está presente en más de 15.000 oficinas de la Región Metropolitana, **(45 kg de papel equivalen a 30 pañales o 15 mamaderas con leche).**

**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.

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.

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), considerando además residuos como celulares, baterías, pilas y tubos fluorescentes y su manejo con una disposición final en rellenos de seguridad, 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 (HCO<sub>2</sub>) e implementando gestión de energía de los energéticos que consumimos (luz, agua, gas). además la Huella de Agua (HH<sub>2</sub>O) buscando medidas para mitigar y controlar este energético (Agua), a través una empresa externa autorizada ARTEQUIM. En relación al tratamiento de las descargas de aguas residuales se efectúan a través de la empresa ECORILES.

**Con respecto a los medicamentos vencidos** se realiza un co procesamiento para posteriormente ser utilizados como combustible alternativo en los “hornos cementeros” de Cementos Polpaico, Comuna de Til Til (Empresa COACTIVA). Con respecto a los residuos Sólidos estos continúan siendo retirados por la empresa C&D, quienes lo llevan a una estación de transferencia.

**Campaña interna de conciencia y reciclaje:** Envío de comunicados medioambientales y posters corporativos para la promoción del buen uso de los recursos y para almacenar residuos especiales.

## MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

En materia de medio ambiente, existe a nivel interno de Laboratorio Bagó de Chile S.A., un Comité de Medio Ambiente, quienes son los encargados de la implementación y el seguimiento de todos los programas en relación al tema.

Actualmente la organización se encuentra estableciendo metas y objetivos a mediano y largo plazo buscando tanto disminuir los impactos ambientales como crear conciencia entre sus Grupos de Interés.

Cuadro  
comparativo de  
Gestión Energética.

INFORME DE GESTIÓN DE ENERGÍA COMPARATIVO

2011

Periodo	ELECTRICIDAD			m3 anual	GAS		m3 anual	AGUA	
	Kwh anual	Promedio Mensual Kwh	unidades producidas/Kwh		Promedio Mensual m3	unidades producidas/Kwh		Promedio Mensual m3	unidades producidas/Kwh
ENERO- DICIEMBRE	1.854.434	154.536	11,82	14.462	1.205	1501,26	14.121	1.177	1691,05
Unidades Totales	22.008.896								

2012

Periodo	ELECTRICIDAD			m3 anual	GAS		m3 anual	AGUA	
	Kwh anual	Promedio Mensual Kwh	unidades producidas/Kwh		Promedio Mensual m3	unidades producidas/Kwh		Promedio Mensual m3	unidades producidas/Kwh
ENERO- DICIEMBRE	1.862.280	160.000	12,96	15.000	1.272	1580,15	14.091	1.174	1700,00
Unidades Totales	25.625.780								

2013

Periodo	ELECTRICIDAD			m3 anual	GAS		m3 anual	AGUA	
	Kwh anual	Promedio Mensual Kwh	unidades producidas/Kwh		Promedio Mensual m3	unidades producidas/Kwh		Promedio Mensual m3	unidades producidas/Kwh
ENERO-JUNIO	964.494	160.749	11,84	4.026	671	2805,29	7.778	1.225	1544,00
Unidades Totales	11.322.254								

CON UNA PROYECCIÓN DE 26.500.000 UNIDADES A DICIEMBRE 2013.

Se aprecia un aumento en la productividad, con el aumento de unidades producidas en el energético de mayor consumo (electricidad) que se mantiene constante en los años comparados 2011-2012-2013.

Es decir, evaluando los consumos de los energéticos, especialmente electricidad la cantidad de unidades producidas por Kwh, se han ido incrementando considerando la incorporación de nuevos equipos a la planta producción, siendo estos de alta eficiencia energética, generando así un menor consumo de los energéticos para aumentar la productividad en el transcurso del año.

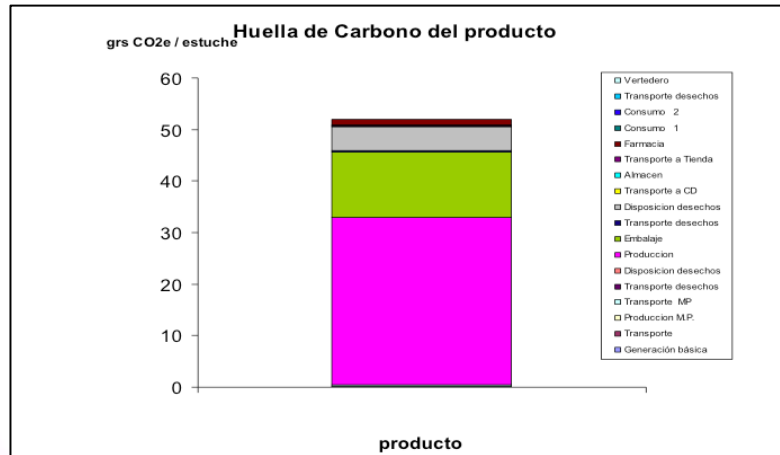
Laboratorio Bagó de Chile S.A. está comprometida en alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente mediante cambios en los procesos o técnicas de fabricación, sustitución de materias primas por otras menos contaminantes e innovación en los productos y reutilización de materiales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

La empresa focaliza sus acciones en asegurar el completo cumplimiento de los programas de mantenimiento preventivo de los equipos e instalaciones y control metrológico de instrumentos, de manera de garantizar su adecuada operación durante todo el año. Se continuó con las mejoras del equipamiento existente, a través de la incorporación de sistemas de control y automatización. Se realizaron los trabajos correspondientes a la ampliación para la segunda Línea de Granulados Vía Seca, incorporando un sistema de panelería en vidrio de seguridad que permite mejorar la supervisión, los tiempos de limpieza y la percepción de mayor luminosidad y espacio.

Los materiales utilizados se manejan de acuerdo a las buenas prácticas de manufacturas (GMP) junto con ello su adecuado control de abastecimiento y control de stock.

Como empresa farmacéutica los materiales que utilizamos directamente con los productos farmacéuticos, no pueden ser reciclados, solo se utiliza material virgen.

Ejemplo gramos de CO<sub>2</sub>  
por producto calculado  
en base a la unidad  
funcional



Resumen de Emisiones Corporativas									
Datos por año < >									
Tipo de generador de GEI	Unidad	Alcance 1	CO2e	Alcance 2	CO2e	Alcance 3	CO2e	Total	
		unidades	Tn CO2	unidades	Tn CO2	unidades	Tn CO2	Tn CO2eq	Total Tn CO2eq
R22	kg/año	18	31,98						
Electricidad	[kWh/año]			1.542,424	569				
Gas natural	m3/año	15.291	35,08						
Basura	kg/año					91.760	0,37		
Viajes de negocios	km/año					50.000	12,50		
Gas glp gruas	kg/año								
		3.312	8,86						
Emisiones de CO2	Tn CO2eq		75,92		569,15		12,87	658	776

### Concurso Infantil para el Día del Niño y la Niña

**Bagó:** Como una forma de integrar a la familia de los colaboradores y colaboradoras de la organización, se organizó un Concurso Infantil cuya temática fue el cuidado del medio ambiente, cuyo objetivo fue estimular en los participantes el desarrollo de sus habilidades y creatividad a través de la pintura y con ello facilitar la reflexión sobre los temas de conservación, reciclaje y medio ambiente.





## INDICADORES GRI (G.3) PERTINENTES

EC 2	Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades comerciales de la empresa debido al cambio climático.
EN 1	Materiales usados por peso o volumen
EN 2	Porcentaje de materiales utilizados que se reciclan en materiales para insumos
EN 3	Consumo directo de energía por fuentes de energía primaria
EN 4	Consumo indirecto energía por fuente de energía primaria
EN 5	Ahorro de energía debido a mejoras en la conservación y en la eficiencia
EN 6	Iniciativas para brindar productos y servicios eficientes con respecto a la energía o basadas en energías renovables y reducción de consumo de energía como resultado de estas iniciativas durante el periodo del informe.
EN 7	Iniciativas para reducir el consumo de energía directo y reducciones obtenidas
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada
EN14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para gestionar los impactos sobre la biodiversidad
EN16	Emisiones totales directas e indirectas de gases de efecto invernadero por peso
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de importancia por peso
EN18	Iniciativas para reducir la emisión de gases de efecto invernadero y reducciones logradas

EN21	Total de desecho de agua por calidad y destino
EN22	Total en peso de los desechos por tipo y por método de desecho
EN26	Iniciativas para disminuir los impactos en el mediamambiente de los productos y los servicios y la medida de la mitigación del impacto
EN29	Impactos mediamambientales importantes del transorte de productos y otras mercaderias y materiales utilizados en las operaciones de la empresa y del transporte de miembros de la fuerza laboral
EN30	Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying) con el trabajo.
PR 3	Tipo de información sobre productos y servicios requerida por los procedimientos y porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a tales requisitos de información

## ANTICORRUPCION

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

### DIAGNÓSTICO

Laboratorio Bagó de Chile S.A., ocupó durante el 2012, el primer lugar en Reputación Corporativa entre todos los laboratorios farmacéuticos del país, en el estudio realizado por la empresa española MERCO. Ser una compañía líder que se conduce con honor y valores y el más alto nivel de integridad y ética corporativa es parte importante de los objetivos y de la visión de la Compañía. Mantener esta reputación es una de las tareas más significativas y ello exige llevar a cabo el negocio con acciones transparentes y éticas, de conformidad con las leyes nacionales vigentes. Asimismo, requiere asumir con responsabilidad los impactos de su gestión de negocio en su cadena de valores, con prácticas de mercado justas y honestas.

### COMPROMISOS

Los valores corporativos son los que sustentan el accionar ético de los colaboradores y colaboradoras de Laboratorio Bagó de Chile, los que se aplican además en el trato con todos los Grupos de Interés.

### POLÍTICAS -ACCIONES

- Valores Corporativos
- Procedimiento de Denuncia
- Sistema de Control de Presupuesto

### Gobierno Corporativo

Laboratorio Bagó de Chile S.A., cuenta con un Gobierno Corporativo con funciones bien establecidas para el adecuado y transparente manejo de los negocios.

Toda la información local es de dominio público para ejecutar la transparencia con sus inversionistas mayoritarios y minoritarios, miembros del Directorio y otros Grupos de Interés.

Como una de sus medidas de transparencia con los inversionistas, la Organización, está auditada bajo los lineamientos de las Normas de Contabilidad generalmente aceptadas por la Firma de Servicios Profesionales PwC (PricewaterhouseCoopers), además de contar con el Departamento de Auditoría Interna de la Organización

### **Procedimiento para presentar quejas de los Proveedores y Clientes**

En el marco del cumplimiento ético con los Proveedores y Clientes se cuenta con un procedimiento para presentar quejas derivadas de las infracciones a las normas de conducta u otras normas o reglamentaciones, con lo que se promueve la protección y la denuncia por incumplimiento, además de la página web, medio por el cual se garantiza la privacidad de la denuncia.

### **Reporte anual a Inversionistas**

La Memoria anual de Laboratorio Bagó de Chile S.A., dirigido a los inversionistas, comunica tanto la posición privilegiada de la Compañía en materia Administración y Finanzas, área Comercial, Producción, Abastecimiento y Comercio Exterior como de Aseguramiento de la Calidad, Control de Calidad, Dirección Técnica, Recursos Humanos y los Estados Financieros Auditados.

## **MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO**

Uno de los principales activos de Laboratorio Bagó de Chile S.A., es la conducta ética de sus integrantes y la reputación corporativa, por ello, se ha comprometido a difundir y comprometer a los colaboradores y colaboradoras sobre la cultura ética —plasmada en los valores corporativos, a través de actividades periódicas, cuyo objetivo es asegurar que todo el personal comprenda y haga suyos los valores corporativos de la RAS (Región Andina Sur).

## **INDICADORES**

Durante el 2012 el equipo Gestor de Valores, trabajó la difusión de dos valores corporativos de la RAS (Región Andina Sur) “**Adaptabilidad al Cambio**” y “**Humildad**”.

El 100% de las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes vigentes.

Uno de los principales avances, fue el desarrollo en conjunto con el área de Informática de la organización de un nuevo **Sistema de Control de Presupuestos**. Esta automatización de tareas, permite a los usuarios contar con información en línea de sus gastos reales,

incluyendo los compromisos de gastos reflejados en las órdenes de compra pendientes transparentando el sistema. El sistema quedó disponible en el segundo semestre de 2012 para todas las Gerencias, Sub Gerencias y Jefaturas de la empresa, permitiéndoles visualizar, analizar y controlar en detalle cada registro de gasto real y cada orden de compra pendiente en sus centros de costos y compararlo con el presupuesto en cualquier momento del año. Además de lo anterior, se actualizaron y mejoraron diversas aplicaciones complementarias a los sistemas mayores de Contabilidad y Finanzas, las que automatizaron y facilitaron el trabajo administrativo de los usuarios y la gestión y control por parte de las Jefaturas.

Con la implementación del Sistema de Control de Presupuestos en línea se agregó mayor valor al seguimiento y control de gastos, ya que tanto el Área de Administración y Finanzas como los responsables de cada Área y centro de costos de la empresa, pueden revisar en detalle la evolución de los gastos registrados y comprometidos en cualquier fecha del año y prevenir, detectar y/o corregir las desviaciones respecto del presupuesto.

Esto permitió a las distintas Áreas controlar, hacer seguimiento y planificar en mejor medida sus actividades, manteniendo los gastos dentro del presupuesto y, como complemento al objetivo principal del sistema, facilitó a los usuarios la preparación del presupuesto de gastos para el año 2013, al contar con información detallada.

En línea con esto último, está planificado agregar una aplicación que permita a cada usuario ingresar en línea su presupuesto de gastos para el año siguiente, contando con información detallada y comparada de los últimos dos años, más otras facilidades que entregará la aplicación, automatizando y simplificando la actividad de presupuestos de gastos que se realiza cada año en el Laboratorio.

## INDICADORES GRI (G.3) PERTINENTES

SO 2	Porcentaje y número total de unidades de negocios evaluadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción
SO 3	Porcentaje de empleados(as) capacitados (as) en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la empresa.
SO 4	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción
SO 5	Posición con respecto a las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y las actividades de cabildeo (lobbying)
SO 6	Valor total de contribuciones financieras y de otra índole realizadas a partidos políticos e instituciones relacionadas por país.

*Agradecimientos en el levantamiento de la información a  
las siguientes personas:*

*FRANCISCO MENDEZ, FERREIRA, Gerente Recursos Humanos*

*ANDREA PUENTE GUERRERO, Subgerente Abastecimiento y Comercio exterior*

*ANDREA ARIAS ORTÍZ, Jefa GMP*

*MARCELA LOPEZ VALDERRAMA, Psicóloga Laboral*

*XIMENA FRIZ PEÑA, Auditora Interna*

*JUAN VEGA CARTES, Experto en Prevención de Riesgos*

*XIMENA ALVAREZ ALVAREZ, Representante Médico*

*ANA MARIA VARGAS, Paramédico Policlínico organización*

*SANDRA NUÑEZ ORTEGA, Secretaria Comercial*