



COP – PACTO GLOBAL
Laboratorio Bagó de Chile S.A.
2013-2014

Laboratorio Bagó de Chile S.A.

Informe de Comunicación de Progreso (COP) 2013- 2014.
El presente informe está disponible en el sitio web de Laboratorio Bagó de Chile en internet www.bago.cl

Dirección:

Francisco Méndez Ferreira, Gerente de Recursos Humanos

Desarrollo de Contenidos:

Maritza Briones Gajardo, Asistente Social, Coordinadora Sistema de Gestión – Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC)

Diseño y Diagramación:

Maritza Briones Gajardo, Asistente Social, Coordinadora Sistema de Gestión – Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC)

Para mayor información acerca de este reporte, o para comunicarnos su opinión y sugerencias para futuras ediciones se solicita contactar a:

fmendez@bago.cl
mbriones@bago.cl

TABLA DE CONTENIDOS

Saludo del Gerente General	Pág. 4 – 5
Presentación Reporte	6
Perfil de Laboratorio Bagó de Chile S.A	7
• Gobernanza	8
• Visión, Misión y Valores	9
• Aspectos históricos de la organización	10 – 13
• Propiedad	14
• Desempeño económico	15 – 16
Crecimiento responsable.....	17
• Hitos sustentables	18 – 20
Comunidad.....	21
Política de Sostenibilidad.....	23
• Políticas de Sostenibilidad	24 – 25
• Metas de Sostenibilidad	26 – 309
Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A. según Principios Rectores de Pacto Global	30
• Pilar Derechos Humanos.....	31 – 46
• Pilar Estándares Laborales.....	47 – 74
• Pilar Medioambiente	75 – 80
• Pilar Anticorrupción.....	81 – 83
Anexo: Índice de contenidos GRI4	84

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

Con orgullo, presentamos nuestra tercera “Comunicación de Progreso” (Communication on Progress) que da cuenta de nuestros avances y brechas, de acuerdo a los compromisos asumidos con los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y la lucha contra la Corrupción. También con los objetivos y temas generales del desarrollo de la Organización de Naciones Unidas. Como empresa adherente a Pacto Global manifestamos nuestra intención de continuar apoyando en forma voluntaria nuestras operaciones y estrategias con estos Principios, en el marco de nuestros grupos de interés y al público en general, a quienes informamos de este compromiso a través de nuestros diferentes medios de comunicación.

Como organización reconocemos que es un requisito clave reportar anualmente los asuntos verdaderamente críticos para cumplir nuestros objetivos y administrar el impacto en la sociedad. Esta “Comunicación en Progreso” corresponde a la gestión desarrollada por Laboratorio Bagó de Chile S.A., de julio 2013 a diciembre 2014, en materia económica, social y ambiental.

Como referencia para la elaboración de este informe de sostenibilidad, se ha utilizado la metodología del Global Reporting Initiative, versión GRI4, bajo los principios de Pacto Global y con los lineamientos de la Norma Chilena NCh N°3262-2012, que orientan nuestro sistema de gestión en Igualdad de Género y Conciliación, de manera de lograr un crecimiento responsable y sostenible centrado en las personas, donde hombres y mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones al mercado del trabajo y alcancen autonomía económica, como asimismo fortalecer las condiciones de trabajo en la organización, que permitan compatibilizar las responsabilidades de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras.

Un elemento relevante de este período para la compañía, ha sido pasar exitosamente la Auditoría del Instituto de Salud Pública (ISP), la cual de acuerdo al actual Decreto N°3, es requisito obligatorio para obtener la autorización de funcionamiento del laboratorio, la que tiene validez por tres años.

Al igual que años anteriores, durante el 2013 y 2014, la trayectoria de nuestra organización, ha sido reconocida por altas autoridades y distintas organizaciones del país.

En el mes de noviembre de 2013 fuimos invitados al Palacio de la Moneda por la Primera Dama Sra. Cecilia Morel de Piñera, con el objeto de reconocer nuestro apoyo a los programas de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), orientado a mujeres de sectores sociales vulnerables.

El Director del Instituto de Salud Pública, Dr Q.F. Stephan Jarpa y la Jefa del Departamento Agencia Nacional de Medicamentos (ANAMED) Dra. Q.F. Gizela Zurich visitaron nuestras instalaciones de la Planta y laboratorio de Control de Calidad y Biofarmacia, para conocer los avances de una compañía pionera en Bioequivalencia en el país.

En el mes de diciembre de 2013 y por segundo año consecutivo, obtuvimos el décimo lugar en el estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, otorgado por la Fundación Chile Unido y la Revista YA del Diario El Mercurio, a las empresas que han incorporado en la gestión de RR.HH políticas y procedimientos que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal, obteniendo durante el 2014 el octavo lugar de este ranking.

Durante el 2013, el informe de Comunicación en Progreso (COP) fue nominado al premio del Sistema de integración de los Principios de Pacto global (SIPP), como mejor COP del pilar Relaciones Laborales y en el reporte del año 2014 fue expuesta la Compañía Bagó como caso a destacar de empresas en este mismo pilar.

A través de este mensaje quiero agradecer a todo el personal de nuestra empresa, ya que los resultados que les presentamos en este reporte sólo pueden ser posibles gracias al profesionalismo y compromiso que caracteriza a los trabajadores y trabajadoras Bagó.



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

Presentación de la presente Comunicación de Progreso (COP)

La elaboración de este reporte responde al compromiso de Laboratorio Bagó de Chile de comunicar su gestión de manera transparente a sus grupos de interés y a la sociedad en general en las esferas propias de los principios Rectores de Pacto Global, proporcionando una descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

El presente reporte sintetiza las acciones realizadas de julio 2013 a diciembre 2014, incluyendo información sobre las relaciones con sus trabajadores y trabajadoras, el desempeño económico social y ambiental, de acuerdo a los cuatro pilares de Pacto Global.

En los indicadores reportados se resguardó la pertinencia, materialidad, rigurosidad y claridad de la información, considerando las expectativas de nuestros trabajadores y trabajadoras resaltando puntos estratégicos y relevantes para nuestra organización.

La elaboración de este informe contempló la participación de los grupos de interés de Laboratorio Bagó de Chile, entrevistados para elaborar nuestro primer Reporte de Sustentabilidad en conjunto con la Consultora AxisRse, involucrando a sus actores en la definición de los contenidos que fueron recabados a través de las siguientes acciones:

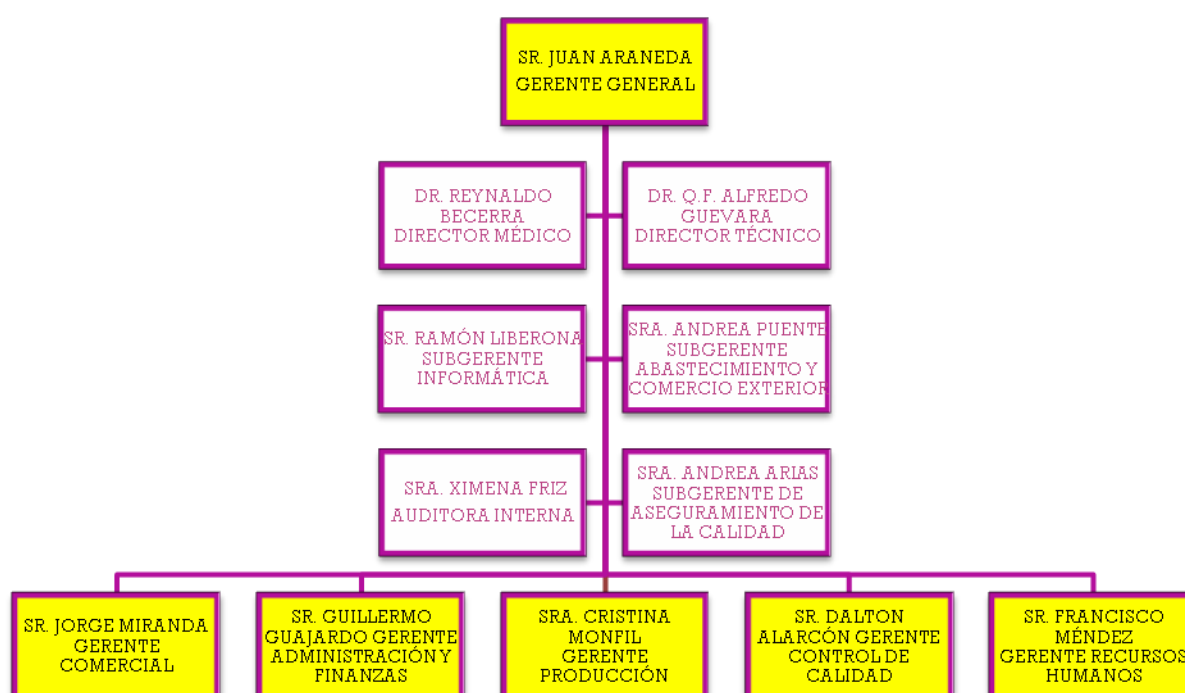
- Entrevistas a líderes externos
- Entrevistas a gerentes de áreas
- Entrevistas a colaboradores/as
- Revisión de material interno
- Sistematización de la información
- Estructuración de la tabla de contenidos

Perfil Laboratorio Bagó de Chile S.A.

G. OBERNANZA

Laboratorio BAGÓ de Chile S.A mejorando sus procesos de toma de decisión, políticas, estructuras y conducta frente a la sociedad cuenta con un gobierno corporativo que se grafica a continuación:

- Estructura del gobierno corporativo



DIRECTORIO:

Sr. José A. Plubins Romeo

Presidente

Sr. Carlos Ernesto de Pedro

Vicepresidente

Sr. Julio Rodríguez Arjona

Director

DIRECCIÓN:

Presidente: Sr. José A. Plubins Romeo

Gerente de Marketing Región Andina Sur: Sr. Renato Vargas Iribarren

GERENCIA GENERAL CHILE:

Sr. Juan Araneda Ángulo

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

➤ Nuestra Visión:

Lograr que Laboratorio Bagó de Chile sea percibido como la primera opción al momento de elegir un producto farmacéutico y convertirnos cada vez en un mejor lugar para trabajar.

➤ Nuestra Misión:

Comercializar y promocionar productos farmacéuticos de la más alta calidad, contribuyendo a mejorar la salud y la vida de la población, generando valor para nuestra empresa – accionistas y trabajadores/as – a través del compromiso de nuestra gente y un sobresaliente servicio al cliente.

➤ Nuestros Valores:

Son la base que marca nuestras relaciones y la forma de hacer negocios. Nuestros valores representan aquello en lo que creemos. Son las directrices del comportamiento que guían el actuar de los y las integrantes de la organización y constituyen los principios, objetivos y prioridades estratégicas sobre los cuales se cumple nuestra misión.

- Ética
- Pasión
- Perseverancia
- Enfoque de resultados
- Innovación
- Adaptabilidad al cambio
- Trabajo en equipo
- Compromiso con el cliente
- Humildad y
- Calidad



A SPECTOS HISTÓRICOS DE LA ORGANIZACIÓN

Con más de seis décadas, Laboratorio Bagó de Chile S.A., ocupa una posición de liderazgo dentro del mercado farmacéutico chileno, tanto en unidades como en valores, ubicándose entre las cinco empresas más importantes del sector farmacéutico chileno. Laboratorio Bagó de Chile es integrante y forma parte de la Organización Bagó y actualmente no sólo abastece el mercado nacional, sino también exporta a las filiales de Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú y Argentina.

Estas seis décadas han estado marcadas por una serie de hitos importantes:

1942 a 1954

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.

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 Laboratorio Bagó de Chile S.A., cumple con los estándares de Buenas Prácticas de Manufactura exigidas (GMP) 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.

2005

Se lanza al mercado la línea oncológica, creándose una División de Oncología y Biotecnología compuesta por un listado de medicamentos que cubren la mayoría de los tipos de cáncer.

2007

Se incorporó la tapa “*Child Proof*” para proteger que niños y niñas no ingieran medicamentos en forma accidental.

Durante este año, la organización participó en el Comité Asesor de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, en alianza con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Este mismo año Laboratorio Bagó de Chile fue certificada como “empresa inofensiva” por el SEREMI de Salud de la Región Metropolitana.

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.

La Cámara de Diputados, a través de su Comisión de Salud, 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.

2009

El Instituto de Salud Pública (ISP) otorga a Neopresol la condición de bioequivalente, convirtiéndose así en el primer producto bioequivalente del país.

2010

En enero, Laboratorio Bagó de Chile S.A., es reconocido por el significativo avance en materia de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, en el Palacio de La Moneda de parte de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria, en el marco del Sello Iguala de SERNAM.

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 70 empresas**.

2011

Nuestra participación en el estudio ***"Las mejores empresas para Madres y Padres que trabajan en Chile"*** organizado por la Fundación Chile Unido, nos ubica en el lugar **N°17, entre 83 empresas** participantes. El esfuerzo, 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. entre el 23% más alto del total de la muestra.

En diciembre, la División de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaría General de Gobierno, en el marco del programa de Buenas Prácticas **“Por el Chile que Soñamos”** entregó un reconocimiento a la organización, en la categoría Mujer en el ámbito regional y nacional, al obtener el primer lugar por la implementación de la Política de Prevención en Violencia Intrafamiliar (RH-DOC-23).

2012

La organización ocupa la **posición 10ª entre 69 Grandes empresas** (en total 111 empresas participantes) en el **Estudio de “Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan en Chile”**, organizado por la Fundación Chile Unido, lo que ratifica que las personas son lo más importante en la organización.

En el mes de agosto de 2012 se obtuvo el primer lugar en Reputación Corporativa 2012.

La Medición Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOC), único instrumento verificado en el mundo para analizar y establecer rankings de este tipo entre las empresas señaló que Laboratorio Bagó de Chile S.A., está en el primer lugar de Reputación Corporativa entre las compañías del rubro.

En noviembre de 2012 la Red Pacto Global Chile realizó un reconocimiento oficial a diferentes empresas que cumplen con los Diez principios del Pacto Global. En Relaciones Laborales, se reconoció a Laboratorio Bagó de Chile por la implementación y procedimientos para detectar y sancionar el acoso laboral y sexual a través del cargo “Agente por la Igualdad”, cuya función es escuchar y acoger a las personas frente a problemas en esta temática.

2013

Un elemento relevante de este período para la Compañía, ha sido pasar exitosamente la Auditoría del Instituto de Salud Pública (ISP), la cual de acuerdo al actual Decreto N°3, es requisito obligatorio para obtener la Autorización de Funcionamiento del laboratorio, dicha autorización tiene validez por tres años.

El Director del Instituto de Salud Pública, Dr. QF Stephan Jarpa y la Jefa de ANAMED Dra. QF Gisela Zurich visitaron nuestras instalaciones de Planta y laboratorios, por ser pioneros en Bioequivalencia.

Durante este año, Laboratorio Bagó de Chile fue elegido por segunda vez entre las **10 primeras empresas** del ranking de estudio de las **“Mejores**

Empresas para Madres y Padres que trabajan en Chile”, entre 66 Grandes empresas (de un total de 114 empresas), organizado por la Fundación Chile Unido y la Revista YA del Diario El Mercurio.

Durante el 2013 la Red Pacto Global Chile realizó un reconocimiento oficial a diferentes empresas adherentes y se reconoció a la organización por su participación destacada en la Comisión de Relaciones Laborales y en el estudio Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP).

Durante este año nos situamos en el ***8º lugar entre 31 grandes empresas*** (en total fueron 98 organizaciones) del ranking de estudio de las ***“Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan”***.

Recibimos la visita de Patch Adams, médico estadounidense, diplomático, escritor y Clown, quien compartió con profesionales del área de la salud, autoridades de la V Región y los y las clowns de Bagó.

2014

En noviembre de este año, Bagó recibió el reconocimiento a la ***“Innovación en la Gestión de Recursos Humanos 2014”***, otorgado por la Facultad Tecnológica de la USACH, en el marco del “Tercer Encuentro Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación” al destacarse como una organización que cuenta con excelentes prácticas en gestión de personas y en sus prácticas de RS.



P

ROPIEDAD

Naturaleza de la propiedad

La sociedad anónima fue constituida por Escritura Pública el 30 de noviembre de 1968 ante el Notario Público Sr. Jaime García Palazuelos, bajo el nombre de Laboratorios de Productos Farmacéuticos S.A.

Bajo Escritura Pública de fecha 16 de mayo de 1997, se modificó el artículo V de los Estatutos Sociales, aprobándose la Razón Social "Laboratorio Bagó de Chile S.A." y el uso del nombre de fantasía "Laboratorio Bagó S.A."

Laboratorio Bagó de Chile S.A. es una sociedad anónima cerrada, con domicilio legal en la ciudad de Santiago, en la calle Av. Vicuña Mackenna N°1835, bajo el RUT. 93.135.000-5, Código Postal 6510006, Casilla 3381 Correo Central, sus teléfonos y Fax respectivamente son, (56 2) 2368 – 2700 y (56 2) 2364 – 0961. Correo electrónico laboratorio@bago.cl

El área Comercial se ubica en la calle Santa Clara N°301, Piso 6°, oficina N° 6805 en la Ciudad Empresarial - Comuna de Huechuraba. Además Laboratorio Bagó de Chile, cuenta con 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. El capital suscrito y pagado al 31 de diciembre de 2013 es de \$3.388.475.112, dividido en 1.600.000 acciones sin valor nominal, las que se distribuyen según sigue:

- Bagó Group S.A. 784.000 acciones 49,0%
- JUMI S.A. 736.000 acciones 46,0%
- Sr. Juan Carlos Bagó 40.000 acciones 2,5%
- Sr. Sebastián Bagó 40.000 acciones 2,5%

La información del Capital suscrito y pagado al 31 de diciembre de 2014, no cambia con respecto al 2013 por efecto de la aplicación de las normas IFRS, estas normas nos indican que se discontinúa la aplicación de la Corrección Monetaria que era el mecanismo mediante el cual aumentaba esta cifra.

Es decir, el Capital nominal de Laboratorios Bagó de Chile S.A., no aumentó ni disminuyó durante el 2014.

D ESEMPEÑO ECONÓMICO

1.1. Cuadro N°1: Impactos económicos

• Valor Económico (EC1) durante los años 2012, 2013 y 2014

Valor Económico Generado (MM\$)					
Ingresos totales	2012 25.519	2013 28.509	2014 31.915	12%	Ventas locales, exportaciones y otros ingresos
Valor Económico Distribuido (MM\$)					
Costos y Gastos Operativos	-16.452	-16.890	19.492	15%	Costos y gastos operativos fueron pagados a proveedores
Depreciación y Amortizaciones	-218	-368	- 200	- 45%	
Total Costo Operativo	-16.670	-17.258	- 19.692	14%	Incluye: costos de ventas y exportaciones, más gastos de adm. y ventas sin remuneraciones ni aportes a la comunidad.
Sueldos a Trabajadores/as	-6.302	-7.179	-7.585	6%	Incluye: Remuneraciones, bonos y regalías, leyes sociales e indemnizaciones
Pago a Accionistas	0	0	0	0%	No hubo distribución de dividendos
Proveedores de recursos financieros	0	0	0	0%	No hubo gastos financieros. No existe deuda con bancos
Total Pago Proveedores de Capital	0	0	0	0%	
Pago al Estado	-577	-728	- 866	19%	
Aporte a la comunidad	-4	-4			Incluye: donaciones a instituciones de beneficencia
Total Valor Económico Distribuido	-23.553	-25.169	- 28.143	12%	
Valor Económico Retenido	1.966	3.340	3.772	13%	

(Fuente: Reporte RSE año 2014)

En relación a los impactos económicos de nuestras actividades, podemos destacar varios resultados:

- Al comparar 2013 v/s 2012, se observa un incremento de un 12%.
- Al comparar el 2014 v/s 2013, los sueldos de los/as trabajadores/as aumentaron en un 6%, no obstante el escenario económico especial que tuvo el mercado durante el 2014.

Asistencias financieras recibidas por el gobierno

Otro partida que aumentó en 2013 fue nuestro aporte al Estado el cual alcanzó un total de 729 (MM\$), aumentando un 26% respecto al año anterior. En tanto que durante el 2014 nuestro aporte al Estado fue de 866 (MM\$) como Gastos por impuestos a las ganancias (Impuesto a la Renta), es decir un aumento de un 18.8%.

Respecto al aporte del Servicio Nacional de Capacitación (SENCE) recibido por parte del Estado y ejecutado por Laboratorios Bagó de Chile este aumento en un 15% respecto a 2012, alcanzando un total de 41 (MM\$). Este aporte a supuesto un gran beneficio en términos de capacitación para nuestros trabajadores y trabajadoras.

Durante el 2014, un total de 109 personas fueron capacitadas con SENCE y 243 con cargo a la empresa.

Crecimiento Responsable

HITOS SUSTENTABLES 2013 – 2014

Ética Empresarial

- Bagó no cuenta con un Código de Ética pero el actuar en sus negocios y el de sus colaboradores/as, son regidos por los valores corporativos de la región andina. Siendo el Valor de la Ética, el valor supremo (Ética al servicio de la salud). Valores refrendados en su adhesión a Pacto Global y al respeto de las normas internacionales, especialmente en lo que se refiere a derechos humanos.

Relaciones Laborales

- Como parte de su compromiso por mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, Bagó ha desarrollado políticas en Prevención de drogas y alcohol desde la empresa, políticas de prevención de violencia de género, políticas en materia de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ha impulsado programas de Calidad de Vida, Deporte, Alimentación Saludable, Ciclos de Vida (desvinculación asistida), Programa de monitores y monitoras en Violencia Intrafamiliar e implementación del Sistema de Gestión – Sistema de Igualdad de Género y Conciliación.

Medio Ambiente

- Bagó es una empresa calificada como inofensiva para el medio ambiente por las auditorías que realiza el servicio Regional Ministerial de Salud, cumpliendo con los requerimientos definidos para no afectar a la comunidad donde se encuentra inserta.
- La empresa previene y minimiza los impactos de ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno protegiendo al personal con el uso de elementos de protección personal y sistemas en equipos y maquinarias anti vibratorios.

Comercio y Marketing responsable

Con el objetivo de cumplir la visión y misión de la Compañía y de ofrecer productos de la más alta calidad, seguridad y eficacia a nuestra población, Bagó ha enfocado su estrategia comercial en los siguientes aspectos:

- Incorporación de nuevos productos al mercado farmacéutico ético con periodicidad anual.
- En el mercado farmacéutico chileno de cada 100 productos 25 se incorporaron en los últimos cinco años, lo que implica un mercado muy dinámico (Fuente: IMS).
- Incorporación de nuevos productos especialmente para especialidades crónicas.
- Especialidades target: dermatología, traumatología, neurología, psiquiatría.
- La demanda se genera a través de la prescripción médica.
- Exploración en otros mercados (Clases terapéuticas relacionadas con enfermedades agudas, Mercado farmacéutico popular de productos de venta libre).
- Investigación y Desarrollo, lo que permite incorporar innovaciones que agregan valor a nuestros clientes y consumidores.
- Desarrollo de personas, que fortalece una cultura orientada a la innovación, productividad y servicio.

Nuestro principal sistema de gestión está en el “Planeamiento Anual de Laboratorio Bagó de Chile” que constituye un acabado proceso de planificación de la gestión comercial en cuanto a marketing estratégico como en los indicadores que se utilizarán para el seguimiento y control del marketing operativo. Su objetivo, además de la rentabilidad esperada por el accionista, es incrementar anualmente el market share para alcanzar la visión en lo que refiere al liderazgo del mercado mediante productos de alta calidad y precio razonable al alcance del paciente.

Cabe destacar el rol que cumple la capacitación como medio para el desarrollo de personas y que en este período estuvo orientada a los productos CORE y la implementación efectiva de la plataforma de auto capacitación digital DOCTUS.

Principales marcas, productos y servicios

Actualmente Bagó, cuenta con 81 productos y con 171 presentaciones farmacéuticas. Sus productos más destacados y líderes de sus clases terapéuticas, son: Migranol, Nastizol, Doloten y Neopresol. 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. Al cierre del año 2013 Bagó ocupa la tercera posición del ranking en el mercado ético, con una participación de 3.89% en unidades y en valores con un market share de 2.74% en el lugar 11 del ranking.

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.

- Migranol mantiene su destacada posición en el mercado farmacéutico, creciendo en unidades de 42.77% a 44.03% de M.S.H en su clase terapéutica.
- Nastizol día/noche, logra una destacada participación en unidades creciendo en market share de 4.74% a 9.98%, entre los antigripales. El crecimiento durante el 2013 equivale a 348.015 unidades más que el año 2012.
- Doloten, presentó un incremento importante en su participación de mercado, subiendo de 14,29% a 18,93 en unidades.
- Neopresol, se ha consolidado en el mercado. Su market share crece de un 8.1% a un 9.4% dentro de su segmento.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., utiliza los sistemas de auditorías internos de la Compañía, los que han sido desarrollados por el departamento de Gestión Comercial y de los que dispone el mercado farmacéutico chileno (IMS Health, auditorías internas de las principales cadenas de farmacias: B2B, Microstrategy) destinadas a contar con información para la toma de decisiones en cuanto a magnitudes de mercado, ventas, rotación, etc., que permiten monitorear el cumplimiento de las metas.

Mediante un calendario anual de reuniones de control y seguimiento para los diferentes niveles jerárquicos, realizadas en formato semanal, quincenal, mensual y semestral, se revisa el acercamiento a los objetivos de promoción, capacitación, ventas, rotación.



Comunidad

C OMUNIDAD

Nuestro principal aporte a la comunidad son nuestros productos destinados a mejorar la salud y calidad de vida de nuestros clientes miembros de una comunidad, dando cumplimiento a nuestro lema **« Ética para la Salud »**.

Bagó como empresa responsable e innovadora, ha formado distintas alianzas en beneficio tanto de su comunidad interna como externa.

- **Laboratorio Bagó de Chile S.A., es miembro del Pacto Global de la ONU:** Bagó forma parte del Pacto Global de Naciones Unidas a partir del año 2010, siendo el primer Laboratorio Farmacéutico en Chile que es invitado a participar. Es la intención hacer del Global Compact y de sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de la compañía y de cumplir firmemente con este compromiso, tanto ante el personal como ante los socios/as, clientes y consumidores.
- **Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM/INN):** Se trabajó en alianza la implementación de la Norma Chilena NCH 3262:2012, Sistema de Gestión- Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (Mesas de trabajo para validar Norma, instrumentos de seguimiento).
- **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA):** Se continúa trabajando junto a profesionales del SENDA ex CONACE, la prevención de drogas y alcohol desde el espacio laboral (Bagó es parte del 3% de empresas que cuentan con una política y Programa de Calidad de Vida).
- **Programa Formación y Mejora Empleabilidad:** Existe una alianza con la **Universidad Cardenal Silva Henríquez** para que los/las trabajadores/as que aún no terminaron su educación básica y media puedan regularizar sus estudios, mejorando el capital intelectual y la empleabilidad. Durante el año 2013 y 2014 se incorporó 1 integrante del grupo familiar de 2 trabajadores/as, respectivamente.
- **Grupo Folklórico RANTUNAMI - Laboratorio Bagó:** Ha continuado desarrollando presentaciones en diferentes actividades y zonas del país durante el 2013 y 2014, visitando Hospitales, ferias Costumbristas y Centros de Acogidas.

Observación: Otras actividades con la sociedad se muestran en el indicador **G4-SO1**

Política de Sostenibilidad

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Laboratorio Bagó de Chile, lleva a cabo su Política de sostenibilidad según las orientaciones de la norma ISO 26.000, los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, la Norma Chilena NCh: 3262-2012 y la iniciativa para reportar del Global Reporting Initiative (GRI). La empresa busca lograr un desarrollo sostenible, gestionando transversal y sistemáticamente las dimensiones económica, social y medioambiental.

Relaciones laborales

Bagó ofrece a sus trabajadores y trabajadoras un espacio de desarrollo laboral en igualdad de oportunidades, con acciones, planes y programas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, con énfasis en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de relaciones transparentes, de respeto a la libertad sindical y donde el diálogo es un mecanismo esencial de comunicación entre trabajadores/as y empresa, enfatizando la calidad de vida, cuidado y seguridad de nuestros trabajadores y trabajadoras, para convertirnos cada vez en un mejor lugar para trabajar.

Medioambiente

Trabajamos por un desarrollo sostenible, siendo una empresa certificada como inofensiva para el medioambiente. Buscamos el uso eficiente y eficaz de los recursos en toda nuestra operación. Fomentamos la toma de conciencia y el ejercicio de prácticas de cuidado ambiental en nuestra organización, clientes y comunidad.

Gobierno Corporativo y Ética Empresarial

Velamos por un comportamiento ético y transparente y por el cumplimiento normativo en nuestro desempeño económico, social y medioambiental, rigiéndonos por nuestro Valores Corporativos en la gestión diaria de la compañía.

Compromiso con la Comunidad

Procuramos que nuestra actividad comercial beneficie a distintos grupos de usuarios, permitiéndoles mejorar efectivamente su estado de salud, potenciando la participación de nuestros trabajadores/as en actividades de voluntariado corporativo y fortaleciendo nuestras alianzas con instituciones con las que compartimos intereses y objetivos comunes.

Comercio y Marketing responsable

Ponemos al cliente en el centro de nuestro quehacer, asegurando la disponibilidad, la calidad y la seguridad de nuestros productos farmacéuticos, aplicando políticas comerciales justas y transparentes; entregando información clara y completa en nuestros productos, con canales de consulta y reclamos accesibles.

Aprovisionamiento responsable

Para la selección transparentes de las empresas proveedoras nos regimos por un marco general expresado en los documentos de Selección de proveedores (DI-POS-07) y por el de Evaluación de Proveedores (DI-POS-08), desarrollamos relaciones de largo plazo, como socios estratégicos de nuestra cadena de valor, realizando acciones que valoren, transfieran y prioricen la responsabilidad de nuestras empresas proveedoras en lo relativo a los aspectos económicos, sociales y ambientales, bajo un modelo de relación que contribuya al éxito del negocio común. No tenemos noción de que alguna de nuestras empresas proveedoras esté generando impactos socialmente negativos (ambientales, trabajo infantil, entre otros).

METAS DE SOSTENIBILIDAD 2015

Laboratorio Bagó de Chile S.A., para abordar las brechas detectadas en estas materias, durante el período siguió trabajando con cada una de las gerencias de la compañía y con grupos de la cadena de valor.

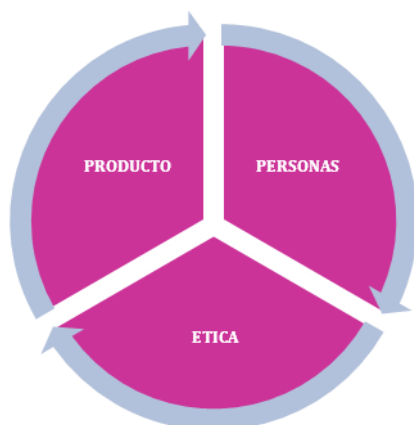
Durante 2013/2014 se realizó en Bagó la medición de un Índice de Sostenibilidad que es un indicador anual que permite evaluar a la empresa en su gestión en sostenibilidad bajo el marco de la ISO 26.000, los principios de Pacto Global que dan cuenta de principios vinculados con la sustentabilidad y la responsabilidad cívica, protocolos del GRI 4 y las directrices de OCDE para empresas multinacionales en los ámbitos de gobernanza, ambiental y social.

Los primeros meses de 2014, Bagó definió su estrategia de Sostenibilidad complementando así la responsabilidad social de la compañía dentro de su ámbito de influencia en Chile, alineada a la ISO 26.000.

Los hitos fundamentales del proceso son:

- **Durante el 2012** se realizó levantamiento de Información interna y externa. Este levantamiento consistió en la elaboración de un autodiagnóstico de gestión interna en temas relacionados con RSE y en el ámbito externo se ejecutaron entrevistas y focus group a clientes, proveedores y colaboradores.
- **Durante Junio de 2013**, se priorizaron 17 de los 41 asuntos definidos por la ISO 26.000. Esta priorización se basó en los insumos entregados por los grupos de interés durante el proceso de análisis.
- **En noviembre de 2013**, se realizó una revisión y priorización en **vista de los objetivos de negocio de Bagó**.
- **En enero de 2014** se definió la **Estrategia de Sostenibilidad de Bagó**, la cual da forma y estructura el presente reporte.
- Se realiza el **Primer Reporte de Sostenibilidad** utilizando información 2012, 2013 y 2014.

Pilares de la Estrategia de Sostenibilidad



Los pilares definidos dentro de la estrategia tienen el siguiente significado para Bagó:

- **Producto:** Para Bagó el compromiso más importante es con la calidad de sus productos, por eso y siguiendo con la historia de Laboratorio Bagó, que actualmente cuenta con 81 productos que cuentan con 171 presentaciones farmacéuticas, nuestro primer pilar de la estrategia está relacionado con nuestros productos y la calidad de los mismos.
- **Personas:** El hecho de que las personas sean el centro de nuestra estrategia tiene que ver con el convencimiento profundo de que en Bagó pensamos que son las personas las que hacen la diferencia. Es por esto que parte central de nuestra estrategia tiene que ver en cómo retenemos y capacitamos a nuestros/as colaboradores/as y los hacemos partícipes de nuestra visión.
- **Ética:** El gran desafío de este nuevo siglo no es el qué hacemos, sino el cómo lo hacemos. En la época del comportamiento, cobra mayor relevancia el cómo hacemos lo que hacemos, es por esto que la Ética es parte central de nuestra estrategia, la cual se basa en nuestros valores compartidos dentro de Bagó. Estos valores nos ayudan a definir un marco común de conductas personales y profesionales esperadas de todas y cada una de las personas que trabajamos día a día en Bagó.

(Fuente: Reporte RSE- consultora Axis RSE S.A)

Cabe destacar que además, durante el 2013 y 2014 se implementó un nuevo sistema de gestión – Sistema de Gestión en Igualdad de Género y Conciliación -, desde la lógica de la corresponsabilidad, mediante la instalación voluntaria de acciones,

planes o programas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, con énfasis en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Estas mediciones nos permiten identificar una serie de oportunidades de mejora para seguir cerrando brechas en diferentes ámbitos de la compañía.

Materialidad y diálogo

En la elaboración de nuestro tercer informe de Comunicación en Progreso (COP) hemos incorporado la nueva versión de Global Reporting Initiative (GRI), en su cuarta versión G4, con el objeto de entregar a nuestros/as lectores/as información e indicadores que sean relevantes para nuestros grupos de interés, dado que la Metodología GRI y el Pacto Global tienen una directa y formal conexión que permite a la organización desarrollar Comunicaciones en Progreso. Por otro lado, nos proporciona herramientas de gestión. Bajo estos nuevos parámetros, publicamos nuestra “Comunicación de Progreso” (Communication on Progress) anual, dando cuenta de la gestión de la compañía en su desempeño en los cuatro pilares que sustentan los 10 principios de Pacto Global (Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción), durante el período comprendido entre julio 2013 y diciembre 2014.

Materialidad

Gráfico Proceso de materialidad



Con la asesoría de la Consultora Axis RSE S.A., especializada en sostenibilidad, Bagó realizó un proceso de análisis formal de la materialidad para levantar información para este Reporte, el cual se sintetiza en el gráfico anterior.

Los principales procesos para la elaboración de la materialidad consistieron en la elaboración de un contexto de Sostenibilidad en función de las mejores prácticas del sector. La priorización de los temas materialidad y en última instancia la validación de estos temas, siempre con la participación de los grupos de interés.

La siguiente tabla muestra la priorización elaborada sobre los temas planteados por los GI.

Grupo de Interés	Sub Grupo	Expectativas - temas de interés	Riesgos
Colaboradores/as	Fuerza de Venta, Mandos Medios, Operarios/as	Comunicación transparente, mayor participación	Altera clima laboral, fuga de talentos, menores utilidades
Clientes	Médicos, Cadenas de Farmacias	Innovación comunicación eficaz	Alza de precios (cadenas), Bioequivalencia, estancamiento
Proveedores/as	Tecnología materiales de envase	Negocio	Deterioro de imagen , pérdida de oportunidad, costos mayores

El siguiente cuadro muestra la validación realizada por el Directorio de la organización sobre los temas materiales y la estrategia de Sostenibilidad de la compañía.

Pilares estratégicos de Sostenibilidad	Temas	Asuntos
Desarrollo de producto Objetivo: Satisfacer las necesidades de salud de nuestra población, para ello establecemos alianzas estratégicas con nuestros provee, gestionamos nuestros impactos ambientales y contamos con las mejores prácticas laborales del mercado industrial.	PRÁCTICAS OPERACIONALES JUSTAS	Promover la RS en la cadena de valor
	MEDIO AMBIENTE	Prevención de la contaminación
	PRÁCTICAS LABORALES	Condiciones de trabajo y salud ocupacional
Gestión de personas Objetivo: Conocer y gestionar las expectativas de nuestros grupos de interés basadas en la confianza.	DERECHOS HUMANOS	Calidad de vida y equidad de Género
	CONSUMIDORES - CLIENTES	Protección de la Salud y resolución de reclamos
Ética para la Salud Objetivo: Como base de nuestra generación de Valor están nuestras personas y nuestra forma de tomar decisiones, lo que nos permite gestionar nuestro desempeño económico, social y ambiental.	DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	Salud
	GOBERNANZA	Código de Ética

Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A. según Principios Rectores de Pacto Global

Julio 2013 – diciembre 2014

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.

PILAR DERECHOS HUMANOS

Principio N°1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente.

Durante el 2013 y 2014 al implementar el Sistema de Gestión en Igualdad de Género y Conciliación, se creó el Comité de Equidad de Género Organizacional (CEGO), conformado de manera transversal e integrado por la Gerencia de RR.HH y representante del Sindicato, Monitores/as en VIF, Comité Paritario, Salud Ocupacional, creando un nuevo canal y mecanismo que asegura una intercomunicación de manera más efectiva. Se incorpora en el Plan anual de Capacitación la perspectiva de género para trabajadoras y trabajadores, se incorpora al personal de seguridad y de aseo en capacitaciones en materia de derechos humanos y se dan a conocer los procedimientos internos en esa materia.

Se incorporan nuevos mecanismos de reclamos para poder abordar las quejas y reclamos sobre derechos humanos. Se continuó trabajando con la comunidad en diferentes proyectos sociales como por ejemplo la inserción de los clowns en distintas comunidades.

Al incorporar el sistema de gestión - Gestión de Igualdad de Género se tomaron acuerdos que incluyen cláusulas de derechos humanos tanto para el personal interno como para proveedores.

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 implementación del sistema de gestión – Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, bajo los requisitos de la Norma Chilena NCH: 3262-2012, en congruencia con el compromiso de realizar e implementar las propuestas de Responsabilidad Social y 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 contienen los principios N°1 y N°2 de Pacto Global.

CAPACITACIÓN

Políticas de Capacitación

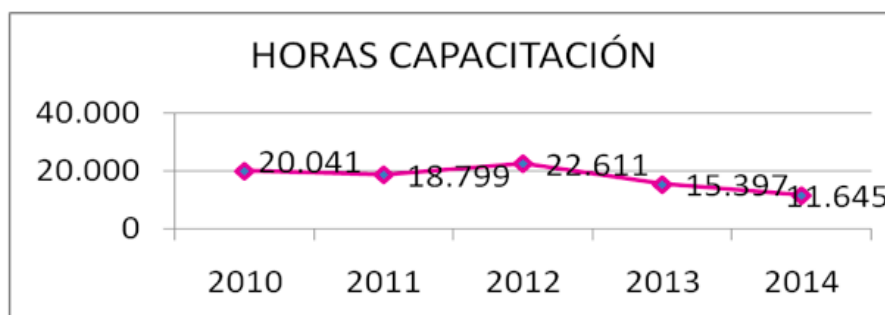
El Programa de Capacitación anual en Laboratorio Bagó de Chile S.A., se diseña para desarrollar las competencias de las personas de acuerdo a las necesidades establecidas en la planificación estratégica y de acuerdo a la detección de necesidades de capacitación de cada área. Cabe mencionar que se hace necesario transversalizar la capacitación con enfoque de género y su aplicación a toda la organización.

Durante el 2013 y 2014 se continuó trabajando según el Plan de Capacitación Anual. Se incorpora a la empresa el Comité Bipartito de Capacitación, conformado por tres representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores y trabajadoras. El objetivo de este Comité es promover el desarrollo de competencias a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleabilidad, mejorar la productividad tanto del personal como de la organización y la calidad de los procesos y productos.

Para Laboratorio **Bagó de Chile S.A.**, la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras es una de las claves para la sustentabilidad, dado que es su personal quien hace 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.

G4-HR2

Cuadro N°2: Horas de capacitación durante los últimos cinco años



Se observa una disminución de horas de capacitación, dado que ésta se realiza de acuerdo a las necesidades del cargo, observándose una disminución de brechas entre las competencias requeridas para un cargo en específico y la situación real de trabajadores y trabajadoras de la organización, lo que impacta positivamente en la empleabilidad del personal.

Horas de capacitación 2014 v/s 2013

Área	Horas de capacitación		% desviación
	2013	2014	
Comercial	6.463	4.724	- 27%
Producción	5.462	3.643	- 33%
Recursos Humanos	1.424	1.727	21%
Control de Calidad	1.442	910	- 37%
Dirección	484	499	3%
Administración	122	142	16%
TOTAL	15.397	11.645	-24%

Observamos que el área que más horas de capacitación empleó en sus trabajadores/as durante el 2014 es el área de Comercial y el área que menos horas de capacitación utilizó fue Administración y Finanzas, lo que coincide con el año 2013. Una de las causas podría ser el número de personas que integran la dotación del área.

Área de educación

El área de educación da cuenta que en Bagó estos últimos siete años han nivelado estudios de enseñanza básica y media a través de SENCE y el Programa Chile Califica 20 personas, de los cuales 11 son hombres y 9 mujeres (55% y 45% respectivamente del total inscrito participaron en el proceso enseñanza/aprendizaje con el objetivo de nivelar estudios y mejorar sus competencias técnicas). Acción planificada anualmente por la organización en alianza con la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez de manera de mejorar la empleabilidad y oportunidades de trabajadores y trabajadoras.

El 62.5% de las mujeres trabajadoras inscritas logró finalizar sus estudios de enseñanza media. El 37.5% de las trabajadoras argumentó tener problemas familiares y personales para dar continuidad a dicho proceso de nivelación, motivo que las hizo desertar.

En el caso de los hombres, el 54.4% de los trabajadores inscritos, finalizó sus estudios de enseñanza media.

Cuadro N°3: Resumen de nivelación de Estudios Básicos/ Medios por Género

Resumen de Nivelación de estudios por género					
Situación final	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1° y 2° ciclo finalizado	0	0	2	100	2
2° ciclo finalizado	5	50	5	50	10
Abandonó estudios	3	37.5	5	62.5	8
Trabajador/a activo/a	5	37.7	9	64.2	14
Desvinculado/a, jubilado/a	3	60	2	40	5

Respecto al nivel educacional de los trabajadores y trabajadoras de la organización el siguiente cuadro resume la situación de estudios cursados por género.

Cuadro N°4: Distribución de estudios cursados por género (2013)

Distribución de estudios por género año 2013			
ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Enseñanza Básica Incompleta	02	02	04
Enseñanza Media Incompleta	00	01	01
Enseñanza media completa	45	35	80
Técnicas incompletos	10	02	12
Técnicos completos	85	70	155
Universitarios incompletos	02	05	07
Universitarios completos	55	61	116
Post Título	16	24	40
Magister	02	03	06
Doctorado	00	00	00
TOTAL	212	203	415

En el cuadro anterior se observa que de las 212 trabajadoras de la organización a diciembre 2013, 85 han terminado su enseñanza media a diferencia de 70 personas de sexo masculino que no. Existen más mujeres con estudios técnicos completos (85 v/s 70), 55 mujeres con estudios universitarios incompletos a diferencia de 61 trabajadores lo que podría estar afectado por el ciclo de vida de cada uno (cuidado y crianza de hijos/as, cuidados de personas dependientes), al igual que la brecha en personal con postítulos y magíster.

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

En el país (2013 último registro SENCE) la fuerza ocupada fue de 7.785.244, de los cuales vía Franquicia Tributaria participaron 1.616.919, es decir el 20.76% de la fuerza de trabajo ocupada. (Fuente: Anuario Estadístico 2013 – Servicio de Capacitación y Empleo). Laboratorio Bagó de Chile S.A. es parte de las 23.433 empresas, observándose una baja en comparación con las empresas participantes al 2011 (24.885 empresas) que en Chile usan la franquicia tributaria para capacitar a su

personal. Como parte de la capacitación anual se incorporan no solo actividades de tipo técnicas sino también genéricas, como una forma de hacer la bajada en forma concreta de los valores corporativos y formar trabajadores y trabajadoras integrales.

La Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, durante el 2014 propuso cursos, talleres y espacios formativos en materia de igualdad de género en el Programa General de Capacitación para todo el personal para el 2015, es decir además de la capacitación para el desarrollo de habilidades técnica, el Sistema de Gestión del Sistema de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) prevé la sensibilización y capacitación en Género en forma presencial para trabajadoras y trabajadores de diferentes áreas y niveles.

Bajo el mismo contexto se realizaron cursos y talleres, cuyo objetivo fue sensibilizar y generar capacidad para una efectiva integración de la igualdad de género y conciliación a la gestión de la organización en temas como:

- **Charlas en Acoso Laboral y Sexual.** Se ha incorporado como parte de las capacitaciones regulares talleres en género y en prevención del hostigamiento sexual, laboral y de género.

G4-HR7

- Charlas a personal interno como externo, respecto a los procedimientos e **impacto de la Norma Chilena NCh: 3262-2012**, en el sistema de gestión de la organización, como una forma de fortalecer contenidos y concientizar, sensibilizar y generar una efectiva integración de la igualdad de género y conciliación a la gestión de la organización. Se ha capacitado al 10% del personal externo en materia de DD.HH en el contexto de la Norma Chilena NCh3262.
- **Políticas de seguridad - 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. Existe personal capacitado como Monitores(as) por sectores, quienes frente a una emergencia lideran la evacuación. Durante el año 2013 se realizaron dos talleres: Capacitación Accidentes de trayecto a 43 personas, Charla de Seguridad en el laboratorio a 67 personas. Durante el 2014 se registra charla: Cómo actuar con Bomberos en llamado de emergencia orientada al personal de guardia (10 guardias), Capacitación Guardias Comunicación Encargados de Emergencia (10 guardias), Charla Uso y Operación Extintores (10 guardias), Charla Cómo actuar ante un accidente de

trabajo (10 guardias), Capacitación uso extintores personal Control de Calidad (15 personas), Capacitación de uso y Manejo extintores personal Biofarmacia (18 personas), 2 Talleres Primeros Auxilios (23 y 22 personas respectivamente), Capacitación en Evacuación (98 personas), Entrenamiento Brigada de Emergencia (8 personas).

- **Curso “Herramientas para abordar el acoso laboral, acoso sexual y la VIF, desde la Igualdad de Género en la Organización**, orientado a las Monitoras y Monitores en VIF y trabajadores y trabajadoras de las distintas áreas, de manera de promover – a la vez que sancionen de lo contrario- el respeto entre quienes trabajan en la organización, difundiendo la importancia para hombres y mujeres de un ambiente laboral libre de sexismo. Actividad que se realiza anualmente para instalar el tema en la organización.
- **Importancia del apego y relaciones sanas con hijos/as**, orientada a padres y madres de lactantes, de manera de sensibilizar a padres y madres en actividades de conciliación con corresponsabilidad.
- **Charlas en enfermedades propias del género:** Durante octubre 2014 se realizó un taller dirigido por la Matrona María Teresa Bravo, Magíster en Educación de dotación de la CONAC en prevención de cáncer de mama orientada a trabajadores y trabajadoras de la organización. Temática que se ha venido trabajando estos últimos años con diversos actores sociales (Matrona ACHS, médicos especialista de la organización, Enfermero jefe de la CONAC, profesionales de la Fundación Arturo López Pérez, etc.)

En Bagó se establecen capacitaciones tanto abiertas como cerradas para el personal y se difunden ampliamente entre los y las interesados/as a través de mail, flaiers y Diario Mural, eliminando el uso de estereotipos respecto a la inscripción de trabajadores y trabajadoras en la capacitación en temáticas visualizadas como masculinas y femeninas respectivamente, asistiendo no sólo personal interno sino también personal externo de las empresas proveedoras de servicio (aseo y guardias).

Las capacitaciones se programan de manera que compatibilicen con las responsabilidades familiares del personal (se desarrollan durante los horarios de trabajo y con preferencia en la empresa).

Sin embargo, se observó que no existe un programa de capacitación por niveles temáticos dirigido al personal de Bagó para los diversos estamentos con enfoque de género y tratamiento específico de los requisitos y ejes considerados en la Norma Chilena NCh 3262. Siendo relevante planificar talleres temáticos el 2015, sobre

estereotipos de género, acoso sexual y laboral, conciliación de vida laboral, familiar y personal, entre otros temas atinentes a la Norma NCh 3262.

Cuadro N°5: Gasto SENCE 2013 v/s 2014:

Gasto SENCE			
INDICADOR	2013	2014	2014 V/S 2013
SENCE (MM\$)	30	30	0%

Respecto al aporte del Servicio Nacional de Capacitación (SENCE) recibido por parte del Estado y ejecutado por Laboratorios Bagó de Chile, este se ha mantenido los últimos tres años, alcanzando un total de 30 (MM\$). Este aporte a supuesto un gran beneficio en términos de capacitación para nuestros trabajadores y trabajadoras. Durante 2014, un total de 352 personas fueron capacitadas, 109 con SENCE y 243 con cargo a la empresa.

Capacitación en relación a la Política de Violencia Intrafamiliar:

El 2013 fueron asesinadas 40 mujeres en Chile, 16 de ellas habían entablado denuncias previas, mostrando un repunte en las denuncias que revirtió la baja que se venía produciendo durante los últimos años. Siete (7) de ellas se encontraban con alguna medida de protección o cautelar vigente al momento de su muerte, como orden de abandono de hogar para el agresor y prohibición de acercarse a la víctima. Estas cifras se incrementaron el año 2014 (Fuente: Datos estadísticos 48 Comisaría de Carabineros).

Bagó, en el convencimiento de que la violencia intrafamiliar sólo puede erradicarse desde la prevención y el rechazo activo de toda la comunidad, ha desarrollado campañas de sensibilización, para que ningún miembro de la comunidad de trabajo continúe insensible ante esta problemática social, bajo su Política de Prevención de la Violencia Intrafamiliar desde el ámbito laboral (RH-DOC-23). Se continúa durante el 2013 y 2014 con campañas de prevención en VIF y capacitación a monitoras y monitores, haciendo extensiva esta capacitación a dos alumnas de la Carrera de Sociología de la Universidad Padre Hurtado, como una forma de vinculación con la comunidad.

La Política y el Protocolo de actuación a nivel de la organización, surge a raíz de los acontecimientos lamentables que aparecen constantemente en los distintos medios de comunicación, de los cuales Laboratorios Bagó de Chile no ha estado ajeno.

El documento RH-DOC-23 menciona las responsabilidades tanto de la empresa, trabajadores/as y específicamente del personal que vive violencia. Durante el 2013 se reportaron seis (6) casos de VIF, de los cuales uno de ellos terminó en suicidio de la víctima (hermana de una trabajadora), la que había sido derivada a la Casa de la Mujer Cordillera. El 2014 se reportaron siete (7) casos, de los cuales uno de ellos corresponde a personal externo que cumple funciones en el aseo de las dependencias de la organización. Todos los casos fueron derivados a profesionales especialistas tanto del sistema público como privado.

Del total de casos reportados tres (3) se encuentran con alta terapéutica por profesionales de la red de derivación o vía judicial, los otros casos se siguen monitoreando, siendo apoyados por la profesional de Servicio Social de la empresa, quien mantiene sus antecedentes personales y de derivación en custodia, conforme a procedimiento interno (RH-DOC-23)

Prevención a través de capacitación en Procedimientos de Acoso Laboral, Sexual y de Género:

Se han realizado acciones de prevención en acoso laboral, sexual y de género, como asimismo existe un protocolo para 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. Se actualizó el procedimiento de acuerdo a requerimientos de la Norma Chilena NCH 3262-2012 y se crearon nuevos procedimientos y la instalación de un Buzón de Reclamos y Sugerencias. Durante el 2014 se realizaron dos reclamos por acoso laboral, los que fueron tratados en forma interna. Ambos casos se encuentran cerrados, no obstante se realiza seguimiento.

Se ha realizado capacitación en relación a la Política de Buenas Prácticas con Equidad de Género, cuyo objetivo es promover 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 del SERNAM sobre Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, lo que permite que frente a un mismo cargo y cumpliendo con las competencias para un adecuado desempeño, se incorporé a la fuerza laboral el género sub representado.

Cuadro N°6: Estadística Proceso de Selección de 01 enero a 31 de diciembre 2014.

Área	Cargo	Género				N°	Resultados			Fem.	Masc.	INGR
		Fem.	%	Masc.	%		A	AR	NA			
Comercial	Representante	14		20		34	3	13	18	5	6	11
	Jefe de capacitación	1		4		5	0	1	4	1	0	1
	Representante farmacia	1		0		1	0	0	1	0	0	0
	Clown	4		5		9	2	5	2	4	3	7
	Todos los cargos	20	40	29	60	49	5	19	25	10	9	19
Control de Calidad	Analista químico	11		6		17	2	6	9	2	2	4
	Inspector (a) C.C.	3		1		4	0	4	0	3	1	4
	Asist. Control de Calidad	3		0		3	1	2	0	1	0	1
	Todos los cargos	17	71	7	29	24	3	12	9	6	3	9
Producción	Operario envase	14		6		20	4	6	10	5	2	7
	Operario fabricación	0		4		4	0	2	2	0	2	2
	Operario bodega	0		12		12	0	2	10	0	1	1
	Mecánico	0		1		1	0	0	1	0	0	0
	Coordinador GMP produc.	0		1		1	0	0	1	0	0	0
	Todos los cargos	14	37	24	63	38	4	10	24	5	5	10
		51	46	60	54	111	12	41	58	21	17	38
												34%

De la gráfica podemos observar que de 38 ingresos del año 2014, 21 corresponden a trabajadoras y 17 a trabajadores. Si visualizamos el ingreso por área, observamos que de los 19 ingresos que se dieron en Comercial, 10 son mujeres y 9 hombres. En el caso de Control de Calidad, de los 9 ingresos, 6 ingresos corresponden a mujeres y en la Planta de los 10 ingresos, 5 corresponden a mujeres y 5 a hombres.

Capacitación en la Política de Prevención de Drogas y Alcohol:

Un aumento en el consumo de medicamentos psicotrópicos y drogas ilícitas entre los trabajadores y trabajadoras, revela el **VI Estudio de Prevalencia de Consumo de Tabaco y Drogas en la Población Laboral**, realizado por la Asociación Chilena de Seguridad. El consumo de medicamentos psicotrópicos se concentra en los sectores Servicios (13.4%) e Industria (12.4%). En comparación con las cifras generales del estudio, la minería muestra cifras sobre el promedio en tabaco, alcohol, bebedores problema y consumo de drogas ilícitas, mientras que todos los indicadores del sector Agrícola /Forestal se encuentran bajo el promedio.

En este contexto es que Laboratorio Bagó de Chile ha continuado realizando capacitación para prevenir el consumo de alcohol y drogas desde el espacio laboral. La Política **(RH-DOC-24)** de prevención se elaboró en alianza con el ex CONACE en

el marco del Programa “Trabajar con Calidad de Vida”. Durante el 2014 se realizó un Curso orientado a 44 personas, 27 trabajadores y 17 trabajadoras. El desafío para el 2015 es continuar realizando capacitación y actualizar el Diagnóstico organizacional en consumo de alcohol y drogas lícitas e ilícitas y obtener la primera fase de la certificación Trabajar con Calidad de Vida otorgada por el SENDA.

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON DD.HH.

Elaboración de 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. Manual actualizado durante el 2014, conforme a la Norma Chilena NCh: 3262-2014. Contenidos que han sido difundidos al personal a través de diferentes capacitaciones.

Actualización de Guía de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:

Para Laboratorio Bagó de Chile ha sido clave introducir políticas de flexibilidad, tiempo y espacio. Durante el 2012 se confeccionó una Guía de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (**RH-DOC-14**), la que fue modificada de acuerdo a No Conformidad detectada por Equipo de Auditoras externas, incorporando formas de acceder a los beneficios de parte de los trabajadores/as. Contenidos que han sido difundidos al personal a través de diferentes capacitaciones.

Implementación de 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 como herramienta de la RSE, garantizar el acceso a las prácticas deportivas de calidad. Como objetivo transversal a la empresa y al personal está la búsqueda de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Durante el 2014 se desarrollaron actividades de fútbol tanto para hombres como para mujeres, zumba y pausa activa.

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 clima laboral para sustentar el liderazgo de la Compañía, a través de una encuesta de satisfacción de colaboradores y colaboradoras.

Podemos observar que el resultado de la encuesta, mejora entre el 2012 y 2013 pero decrece durante el 2014 en algunas áreas (Producción, Administración y Comercial). Lo que lleva a gestionar medidas que generen un mayor nivel de satisfacción para nuestros colaboradores y colaboradoras. No obstante lo anterior, las áreas de Recursos Humanos, Dirección y Control de Calidad han mejorado su percepción

Cuadro N°7: Índice de Satisfacción

Indicador	2013	2014	2014 v/s 2013
Índice de Satisfacción de trabajadores/as	78%	76.6%	-1%

Primer Auto diagnóstico en Responsabilidad Social con enfoque Estratégico (RSE) aplicado a Laboratorios Bagó de Chile S.A. Se da continuidad al trabajo iniciado en junio de 2012, por el equipo de soporte de la empresa con apoyo de la Consultora AxisRSE. Este informe permitió evaluar e identificar las brechas y evidenciar el nivel de implementación desde una mirada de gestión en la empresa y realizar el Reporte de Sustentabilidad 2012, 2013 y 2014.

Salud integral para los Trabajadores y Trabajadoras:

“Desarrollar buenas condiciones laborales no es sólo un imperativo ético, sino que representa la base para tener un equipo unido, motivado, productivo y exitoso. Trabajar con seguridad es hacer las cosas bien; significa trabajar sin errores y con calidad. Desde esta perspectiva la seguridad no es un costo, sino una inversión” (Informe final Comisión de Seguridad Laboral Mintrab, 2010).

En Laboratorio Bagó de Chile S.A. durante el 2013 y 2014 se realizaron cinco acciones preventivas: curso de 16 horas en Herramientas para el abordaje de la violencia intrafamiliar en el marco de la Norma Chilena NCh 3262 (30 personas), Taller en Prevención de Cáncer de mama (33 personas), Taller anti estrés (23 personas), Prevención del consumo de drogas en el trabajo y en la familia (44 personas), preventivo oftalmológico (33 personas); 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. Acción que impacta positivamente en la estrategia del negocio al contar con personal sano para desarrollar las distintas actividades, disminuir las licencias médicas, costo del seguro de salud entre otros beneficios.

Para el 2015 se contempla continuar con los preventivos en salud, cuyo objetivo es detectar factores de riesgos y motivar al trabajador/a a través de cambios de estilos

de vida como una herramienta para enfrentar responsable y precozmente la probabilidad de enfermar.

G-4-HR8: DERECHOS INDÍGENAS

En nuestra organización no se han observado incidentes de violación relacionados con los derechos de los pueblos indígenas (NO APLICA).

G4-HR9: NÚMERO Y PORCENTAJE DE OPERACIONES QUE HAN SIDO SUJETO A REVISIONES DE DERECHOS HUMANOS O EVALUACION DE IMPACTO

G4-HR12: MECANISMOS DE RECLAMOS

Mecanismos de denuncia y multas: Laboratorio Bagó de Chile S.A., cuenta con canales de denuncia adecuadamente estructurados para la protección al denunciante, donde sus clientes, proveedores y 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. Internamente, durante el periodo reportado no se recibieron multas a la empresa, no obstante se presentaron dos denuncias vía Agente IGUALA por acoso laboral (ambos casos se encuentran cerrados pero con seguimiento periódico).

En relación a los Procedimiento de reclamos - satisfacción Clientes:

Laboratorio Bagó de Chile cuenta con un procedimiento de reclamos orientado a medir la satisfacción a clientes. Los resultados durante el periodo 2013 / 2014 son:

1. Durante 2013: se detectaron 29 reclamos, de los cuales 16 corresponden a productos de fabricación local (55.1%), 11 productos importados (38%), 2 reclamos a productos de fabricación por terceros (6.9%).
2. A diciembre de 2014, se dieron 34 Reclamos de clase III, los que corresponden a 21 de fabricación local (61,8%), 12 productos importados (35,3%), 1 fabricado por terceros (2,9 %).
- Reclamo Clase III, significa que no afecta la salud de las personas. Es decir, son aquellas situaciones en la cual el uso del producto no es probable que cause consecuencias adversas a la salud, ejemplo aluminio roto y comprimidos aplastados en sus bordes, falta cápsula en blíster con aluminio sellado.

SOCIEDAD:

G4-SO1: Operaciones con la comunidad local implementadas, compromiso, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.

G4-SO2: Operaciones con impactos significativos negativos reales o potenciales en las comunidades locales.

La organización ha venido desarrollando compromisos con la comunidad local, pero no en todas las actividades se cuenta con una metodología de evaluación de impacto (positivo/negativo) con las comunidades. Durante el 2013 y 2014 se ha continuado desarrollando alianzas anteriores y se han incorporado otras:

- **Colegio Monte Tabor y Nazaret:** Durante el 2013 y 2014 continuó la inserción de alumnas del Colegio Monte Tabor y Nazaret por cinco días a la Planta de la organización.
- **Política “Puertas Abiertas”:** Alumnos y alumnas de distintas universidades del país de las Carreras de Químico/a y Farmacia, Representantes Médicos, Auxiliares de Farmacia, visitaron las instalaciones de Bagó durante los años 2013 y 2014, con el objeto de conocer las instalaciones, maquinarias, líneas de proceso.
- **Universidades, Institutos Técnicos Superiores, Liceos Técnicos:** Se incorporaron alumnos/as en Prácticas Profesional y Técnico Profesional a distintas áreas de la compañía (Producción, RR.HH. Administración y Finanzas, Comercial).
- **Casa de Acogida Rebeca Ergas:** Trabajadores y trabajadoras se vinculan a esta Casa de Acogida a través del Voluntariado Corporativo, consecuente con la implementación de la Política de Violencia Intrafamiliar interna y acciones de RSE.
- **Programa Clowns:** La empresa en este periodo incorporó en la fuerza laboral un grupo de clowns, quienes han desarrollado múltiples actividades a nivel de clínicas del sector oriente y provincia. El objetivo es hacer de los centros de salud un lugar más acogedor y una estadía más grata a niños/as hospitalizados. Además durante el año 2014 visitaron domicilios particulares de comunas de Santiago que lo solicitaron a través de las redes sociales. El Programa consiste en un equipo de actores profesionales capacitados en el rubro de la salud, que tienen como objetivo ser un aliado del cuerpo médico (pediatras) en el manejo

del paciente pediátrico, ya sea hospitalizado o ambulatorio. La idea es bajar el nivel de stress, angustia, ansiedad o tristeza que tienen los niños/as, padres y madres, al presentar una enfermedad compleja. El proyecto está funcionando en La clínica Las Condes, Clínica Santa María y Hospital Infantil (Servicio de Pediatría y Sala Cuna de Viña del Mar).

- **Proyecto EL Manzano – San Bernardo:** Otra iniciativa social con la comunidad es el apoyo mensual al consultorio El Manzano, de la comuna de San Bernardo con medicamentos para los/las pacientes de escasos recursos.
- **Proyecto de Redes Sociales con la comunidad:** En temas de redes sociales Bagó utiliza varias plataformas, con una gran tasa de seguidores/as, con quienes se realizan concursos, intervenciones, educación y entretenimiento.

Cuadro N°8: Redes Sociales

Red social	Seguidores a diciembre de 2013	Seguidores a diciembre de 2014
Facebook	10.500	41.762
Linkedin	1.500	4.538
YouTube	Videos vistos 3.765	Videos vistos 9.568

Con respecto a Twitter, no entrega datos históricos pasados y Spotify a la fecha del cierre de este Reporte (dic. 2014) no se encontraba en la plataforma. Cabe destacar que en las redes sociales activas se realizan concursos, intervenciones, educación y entretenimiento.

- **Programa de reinversión BAGÓ – Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PROdeMU).** Se viene apoyando desde el 2011, a través de Becas Sociales a un grupo de 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. Caracterización socioeconómica de las mujeres participantes programa asociado BAGÓ – PROdeMU 2013: Ingreso económico \$189.929, ingreso per cápita \$49.638.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

G4-HR1: Número total y porcentaje de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos.

Evaluación de los Derechos Humanos Aspecto Proveedor

G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios de derechos humanos.

G4-HR11: Impactos de derechos humanos importantes, reales y potenciales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas.

Durante el 2013 y 2014 no se incorporó a los contratos con proveedores cláusulas de derechos humanos, como tampoco se ha realizado una evaluación pertinente en esa temática. Los criterios que han primado son los de calidad, los que son dados a conocer en las Órdenes de Compra que llegan a cada proveedor. Como meta 2015, se considerará incorporar criterios en las Órdenes de Compra, respecto a los derechos humanos derivados de los Principios de Pacto Global.

Existe dos documentos en materia de proveedores: Selección de proveedores DI-POS-07 y Evaluación de Proveedores DI-POS-08, a los que se les incorporará lenguaje inclusivo, conforme a los requerimientos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, bajo la Norma Chilena NCh 3262:2012, dado que actualmente se selecciona una empresa proveedora en base a Puntaje de Calidad más Puntaje de Servicio.

Existe un cuestionario de preselección de empresas proveedoras (DI-FOR-03) y un estudio de antecedentes (DI-FOR-03).

No tenemos noción de trabajar con alguna empresa proveedora que genere impactos socialmente negativos (ambientales, trabajo infantil, que atenten contra los derechos humanos).

PILAR ESTÁNDARES LABORALES

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

Principio N°4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio N°5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

G4-11: Perfil de la Organización

Indicadores de Derechos Humanos: Aspecto libertad sindical y la negociación colectiva.

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 diálogo 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.

El año 2013, Bagó contaba con un Sindicato integrado por 63 personas, de los cuales el 40% eran hombres y el 56% mujeres.

El 2014, los y las afiliados/as al Sindicato eran 92 personas, de las cuales 55 eran trabajadoras (59.8%) y 37 trabajadores (40,2%). Lo que indica un incremento en la afiliación y actividades sindicales de trabajadoras y trabajadores, destacándose el aumento de la participación femenina en la organización.

G4-HR4: Operaciones en las que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría ser violado o correr importantes riesgos y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

G4-HR6: Trabajo forzoso u obligatorio

En Laboratorio Bagó de Chile no se han detectado actividades anti-sindicales que atenten contra los derechos a la libertad de asociación de trabajadores y trabajadoras y a participar en la negociación colectiva.

En cuanto a los temas laborales, Laboratorio Bagó de Chile S.A., ha reconocido y aplicado en su acción cotidiana la eliminación de trabajos forzados, 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 y ratificadas con la implementación del Sistema de Gestión – Sistema de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar. El compromiso de la organización a futuro es extenderla formalmente a otros Grupos de Interés, conforme al ámbito de influencia y alcance.

G4-HR5: Operaciones y proveedores identificados como de riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.

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 práctica laboral (quienes deben presentar una Carta Solicitud de la institución a la que pertenecen, además del Seguro Escolar).

Históricamente Laboratorio Bagó de Chile S.A., no ha incurrido en una violación a la política al contratar menores de edad, ni sus proveedores. En este sentido, Laboratorio Bagó de Chile S.A., mantiene un apego histórico al **principio 5** —incluso antes de nuestra adhesión al Pacto Mundial.

Para contextualizar este principio es importante señalar que Humanium, ONG internacional comprometida a acabar las violaciones de los derechos del niño, señala como "trabajo infantil" a cualquier labor, ya sea trabajo o actividad que despoja a los niños de su infancia. En consecuencia, se trata de quehaceres que son dañinas para la salud física y mental, por lo cual imposibilitan su correcto desarrollo.

Es necesario afiliar una mirada de derechos humanos para concebir el problema, ya que se centra en la discriminación y la exclusión como factores que lo favorecen. Es por eso que *"los grupos más vulnerables en relación con el trabajo infantil suelen ser los que sufren discriminación y exclusión: las niñas, las minorías étnicas y los pueblos indígenas y tribales, las personas de clase baja o de una casta inferior, las personas con discapacidad, las personas desplazadas y las que viven en zonas apartadas."* (ONU, s/a). Según los registros de Humanium, 15 años es la edad mínima para trabajar, donde para trabajos catalogados como leves (algunas horas, sin horario rígido y no siempre) el mínimo de edad es de 13 a 15 años y para realizar trabajos dificultosos el límite asciende a los 18 años.

En nuestra organización durante el 2014 se levantó una línea base para obtener indicadores para este principio respecto a los hijos e hijas del personal de Bagó, para su erradicación si este hubiese sido el caso. Específicamente se deseaba determinar la existencia de trabajo infantil en hijos/as del personal, describir las eventuales causas que podrían originar el trabajo infantil y cuantificar los resultados del diagnóstico para determinar algún tipo de tendencia en función al trabajo infantil que eventualmente estuviesen desarrollando hijos e hijas del personal de la organización.

La justificación de este diagnóstico obedece a la importancia para la empresa por su compromiso con la red Pacto Global, que es *"una iniciativa a la que los participantes ingresan voluntariamente y que provee un marco general para fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de empresas comprometidas y creativas"* (Pacto Global Chile, s/a), y su lineamiento con la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

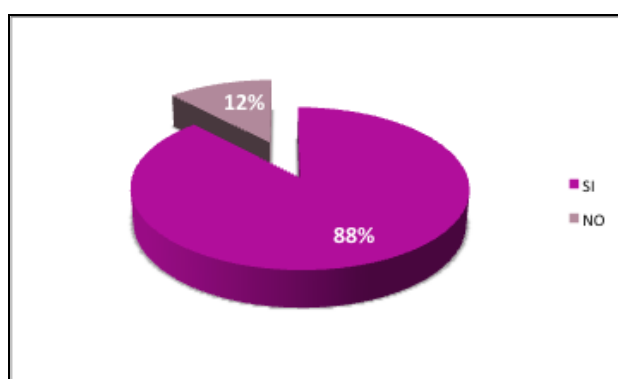
A través de un instrumento de carácter confidencial, se obtuvo información proporcionada por el personal de Laboratorio Bagó, con el fin de proporcionar un panorama general sobre la situación de trabajo infantil en sus hijos/as. De los trabajadores/as a quienes se les solicitó contestar la encuesta, fueron seleccionados al azar entre quienes presentan hijos/as menores de edad, siendo 50 las personas encuestadas en total los que corresponden al 100% de la muestra.

Las dimensiones abordadas son: características de hijos/as menores de edad, conocimientos generales y contexto social. Cabe mencionar, que existía una última dimensión que profundizó acerca de hijos/as menores de edad que realizan actividades laborales. Sin embargo, el 100% de las personas encuestadas declaró que sus hijos/as no realizan ningún trabajo.

Sin embargo, el instrumento dio cuenta de un hallazgo, ya que se visualizó que los/as trabajadores/as se encuentran desinformados acerca de lo que se considera trabajo infantil. Esto permite una oportunidad para plantear el tema, promoverlo y generar conciencia dentro de la empresa.

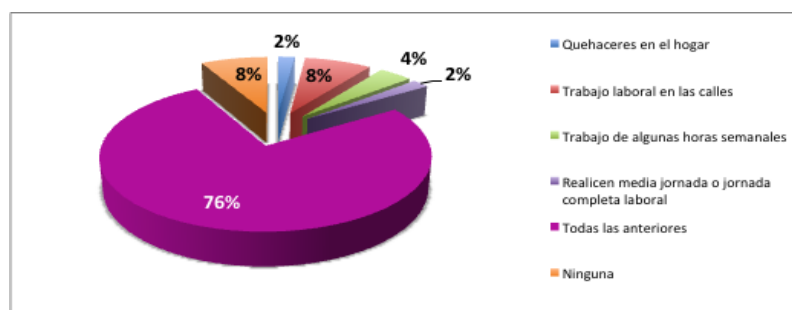
Se consulta en el instrumento entre otras preguntas:

Gráfico N°1: ¿Sabe en qué consiste el trabajo infantil?



En el gráfico se presenta los conocimientos generales de trabajadores/as con respecto a la comprensión sobre lo que consiste trabajo infantil, donde el 88% declarará conocer sobre el tema, mientras que el 12% no sabe. Es necesario, según estas cifras, informar sobre la temática trabajo infantil, para que el personal se encuentre informado sobre esta realidad social presente en nuestro país.

Gráfico N°2: ¿Qué es considerado trabajo infantil?



En el gráfico anterior es posible percibir desinformación acerca de lo que se considera trabajo infantil para los/as trabajadores/as encuestados/as. A partir de esto, entrega fundamentos claros en que es necesario dar a conocer al personal información sobre esta temática, esclareciendo que es el trabajo infantil en todos sus ámbitos.

En consecuencia la revelación primordial que arrojó esta encuesta es que el 100% de hijos/as del personal no se encuentran en situación de trabajo infantil. Asimismo, es importante señalar que se encuentran asistiendo a establecimientos educativos, lo que indica que están cumpliendo con su derecho a la educación. No obstante, se puede percibir que existe una confusión en el personal encuestado de Laboratorio Bagó de Chile, sobre lo que se considera “trabajo infantil”.



G4-10

a. Número total de empleados/as por contrato de trabajo y el género.

Las prácticas laborales forman parte esencial de nuestro pilar estratégico de sostenibilidad relacionado con el desarrollo de nuestros productos y es parte sustantiva del compromiso con los derechos humanos y derechos laborales definidos por organismos internacionales como la OIT e instituciones de responsabilidad social como la ISO 26.000 y los principios del Pacto Global y Directrices de la OECD.

Los datos más relevantes en relación a la dotación de Bagó son los siguientes:

Cuadro N°9: Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados/as, desglosados por género.

Indicador	2013	2014	2013 vs 2014
DOTACION BAGO			
Hombres	203	202	-0.5%
Mujeres	212	213	0.5%
TOTAL BAGO	415	415	0%
Hombres	49%	49%	
Mujeres	51%	51%	
ROTACIÓN BAGO			
(N° de Ingresos + N° de Egresos) *100	14%	12%	- 29%

En relación al número total de trabajadores/as, podemos observar que la dotación general de la compañía ha ido en aumento continuamente. Durante el 2013 se observa un total de 415 colaboradores/as, lo que implica un 11% más que 2012, total universo que mantiene durante el 2014.

Otro dato positivo es la distribución entre hombres y mujeres, la cual ha revertido la tendencia hasta el punto de que actualmente trabajan más mujeres que hombres en nuestra organización.

Se observa un aumento de rotación el 2013 de dos puntos porcentuales, volviendo al promedio el 2014 con un 12%, al igual que el año 2012, porcentaje muy inferior al 30% promedio del valor mercado (Fuente: Benchmark KPI 2014).

Cuadro N°10: Distribución Ocupacional por Género a diciembre 2014

Distribución Ocupacional del Personal			
Tipo de Cargo	Mujeres	Hombres	Total
Presidencia	00	01	01
Gerencias	01	07	08
Sub gerencias	03	02	05
Dirección Técnica	00	01	01
Dirección Médica	00	01	01
Coordinación Biofarmacia	00	01	01
Jefaturas	13	24	37
Personal Supervisor	02	03	05
Representantes Médicos	63	64	127
Relacionadora Comercial	08	00	08
Personal Administrativo/a	14	05	19
Encargado/a de Fichero Médico	01	00	01
Encargado/a Soporte Usuario	00	01	01
Encuestador/a	00	01	01
Inspector/a	09	01	10
Junior	00	02	02
Maestro/a de Cocina	01	00	01
Mecánico/a	00	04	04
Muestreador/a	00	01	01
Analistas	22	17	39
Asistentes	16	05	19
Auxiliar	06	03	09
Ayudante	03	05	08
Operador/a de Envase	49	03	50
Operador/a Fabricación	00	52	53
Programador/a	01	01	02
Otros	02	01	02

Personal Químico Farmacéutico Investigación	01	01	02
Secretarias	07	00	07
Tesorero/a	00	01	01
Vendedor/a institucional	00	02	02
TOTAL	219	203	420

El cuadro anterior muestra la Dotación de las áreas por Género a diciembre 2014, considerando alumnos/as en práctica y las personas que reemplazaron al personal que se encontraba haciendo uso de Licencia Médica, lo que impacta en una variación poco significativa en el total de la dotación (dotación real 415 personas).

Es importante señalar que tanto durante el 2013 como el 2014, Bagó cuenta con trabajadores y trabajadoras externos: 11 guardias de sexo masculino de la empresa G4S y 15 personas de la empresa Aramark, quienes cumplen funciones de aseadores/as en las distintas dependencias (1 hombre, 14 mujeres, observándose la concentración de mujeres en el área servicios como un reflejo de la situación laboral femenina a nivel nacional).

Porcentaje personal externo 2014



65,38% personal conformado por hombres
53,8% personal conformado por mujeres
Labores de Guardia, el 100% son hombres, 0% mujeres
Servicio Aseo, el 95% son trabajadoras, el 5% representa a trabajadores

Indicadores Económicos:

G4-EC5: Prácticas de remuneración y compensación – Análisis remuneración por género a diciembre 2014

Chile durante el 2014, según el ranking sobre equidad entre hombres y mujeres del Foro Económico Mundial (WEF), figuró con buenas posiciones en educación y salud, situándose en los lugares 30 y 36, respectivamente.

En el área educacional, se destacó la igualdad que existe en los distintos niveles educativos, donde la cobertura es prácticamente pareja y en salud, la esperanza de vida en el caso de las mujeres incluso supera a la de los hombres, 83 años y 76 años respectivamente. (Fuente: La Tercera.com de fecha 15-05-2014). Por otro lado, en el ítem economía, participación y oportunidades, en el global Chile aparece en el número 119.

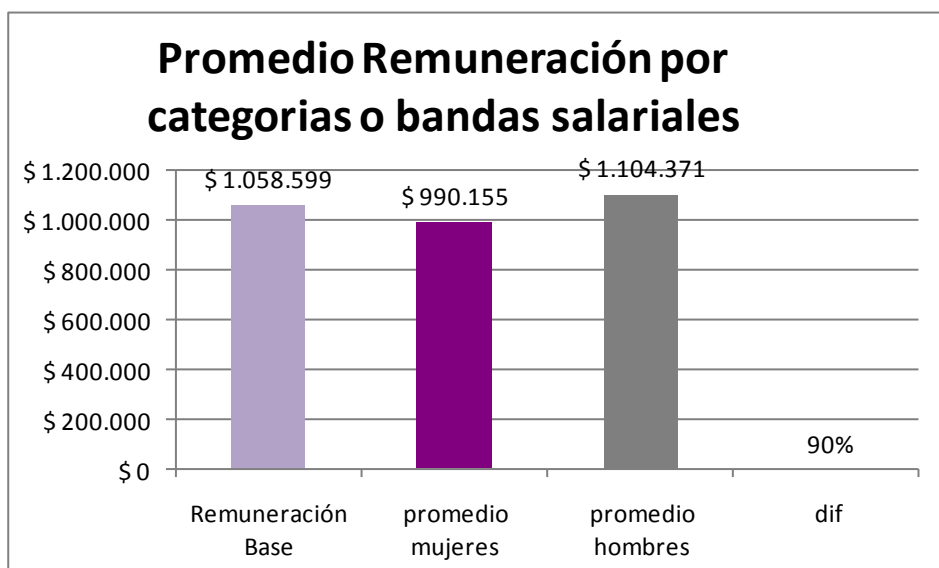
Respecto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, ocupó la posición 128. La brecha según el indicador llegó al 50%. (Fuente La Tercera 28-10-14). La brecha salarial promedio entre hombres y mujeres en Chile a fines de 2011, fue de un 32,8%. La que se ve incrementada en casos de trabajadores y trabajadoras con educación universitaria y secundaria (Encuesta Suplementaria de Ingresos – INE 2011). Esta medición indica que el sueldo promedio de los hombres era de \$417.900 y el de las mujeres \$280.900 mensuales.

En Bagó, se observa una brecha en las remuneraciones, donde el promedio total de mujeres no ejecutivas tienen el 80% de la renta de un hombre frente al promedio del total de los hombres, es decir una renta bastante más alta que el promedio nacional mencionado (la brecha es entonces de 20%) pero esta diferencia está regida por el valor del cargo en el mercado y trayectoria. En el caso de las mujeres con rentas superiores se ve menor participación, lo cual tiene estrecha relación con los cargos ocupados por estas. Si se analiza el promedio por categoría o bandas salariales las mujeres tienen el 90% de la renta de los hombres, por lo que la brecha baja al 10%. En el detalle desagregado de la categoría 3 a la 9, más adelante se aprecia de mejor manera esta situación en el informe.

Gráfico N°3: Promedio total remuneración Cargos No Ejecutivos Bagó octubre 2014



Gráfico N°4: Promedio remuneraciones por categorías o bandas salariales



Cuadro N°11: Cargos No Ejecutivos Evaluados

Categorización de cargos no ejecutivos					
N°	Cargo	Evaluación Ptje. Final	Categoría	Escala	
				Desde	Hasta
1	Jefe(a) de Marketing y Desarrollo de Negocios	665	3	604	688
2	Jefe(a) de Promoción	665	3	604	688
3	Jefe(a) de Producción	665	3	604	688
4	Jefe(a) de Proyectos y Mantenimiento	645	3	604	688
5	Jefe(a) de Fabricación	621	3	604	688
6	Jefe(a) de Mantenimiento	617	3	604	688
7	Jefe(a) de Biofarmacia	604	3	604	688
8	Jefe(a) de Envase	600	4	520	604
9	Jefe(a) de Investigación y Desarrollo	596	4	520	604
10	Jefe(a) de Producto	594	4	520	604
11	Jefe(a) de Recursos Humanos	587	4	520	604
12	Jefe(a) de Zona	575	4	520	604
13	Jefe(a) de CC Materias Primas	569	4	520	604
14	Jefe(a) de CC Productos Terminados	569	4	520	604
15	Experto(a) en Prevención de Riesgos	565	4	520	604
16	Psicóloga(o) Laboral	564	4	520	604
17	Jefe(a) de Asuntos Ambientales y GMP	564	4	520	604
18	Jefe(a) de Finanzas	560	4	520	604

19	Jefe(a) de Gestión de Calidad	554	4	520	604
20	Jefe(a) de Programación de la Producción	554	4	520	604
21	Jefe(a) de Validación	554	4	520	604
22	Asistente Social	541	4	520	604
23	Jefe(a) de Capacitación	515	5	436	520
24	Jefe(a) de Ventas	506	5	436	520
25	Jefe(a) de Costos	495	5	436	520
26	Supervisor(a) de Biofarmacia	491	5	436	520
27	Q.F. Investigación y Desarrollo	491	5	436	520
28	Analista Sistemas Senior	491	5	436	520
29	Supervisor(a) de Fabricación	491	5	436	520
30	Analista Comercial	481	5	436	520
31	Representante Médico	478	5	436	520
32	Analista de Mercado	476	5	436	520
33	Jefe(a) de Contabilidad	467	5	436	520
34	Supervisor(a) Turno Nocturno	461	5	436	520
35	Asistente Recursos Humanos	459	5	436	520
36	Jefe(a) de Bodega	449	5	436	520
37	Secretaria(o)	416	6	352	436
38	Administrador(a) de Casino	412	6	352	436
39	Programador(a)	403	6	352	436
40	Supervisor(a) de Envase	399	6	352	436
41	Representante Instituciones	397	6	352	436
42	Analista Contable	384	6	352	436
43	Asistente de Abastecimiento	382	6	352	436
44	Tesorero(a)	381	6	352	436
45	Asistente de Diseño	380	6	352	436
46	Asistente de Registro Sanitario	377	6	352	436
47	Auxiliar de Enfermería	365	6	352	436
48	Encargado(a) de Proveedores	364	6	352	436
49	Asistente de Comercio Exterior	357	6	352	436
50	Analista de Planificación de la Producción	356	6	352	436
51	Mecánico(a) de Mantenimiento	356	6	352	436
52	Asistente Servicios Generales	341	7	268	352
53	Administrativo(a) Recursos Humanos	333	7	268	352
54	Asistente de Gestión de Calidad	317	7	268	352
55	Asistente de Planificación de la Producción	317	7	268	352
56	Asistente de Control de Calidad	316	7	268	352
57	Asistente de Desarrollo Analítico	316	7	268	352
58	Analista de Liberación de Productos	311	7	268	352
59	Asistente de Validación	311	7	268	352

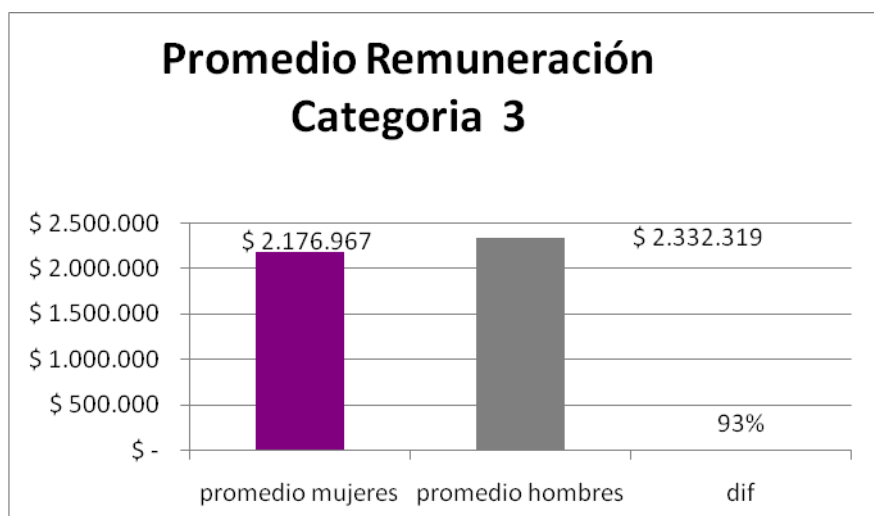
60	Encargado(a) de Soporte a Usuario	294	7	268	352
61	Secretaria(o) Recepción	290	7	268	352
62	Administrativo(a) de Producción (Tiempos y Métodos)	290	7	268	352
63	Asistente de Diseño y Control de Artes	274	7	268	352
64	Representante de Farmacias	271	7	268	352
65	Analista de Costos	270	7	268	352
66	Encargado(a) Fichero Médico	264	8	184	268
67	Analista Financiero-Contable	263	8	184	268
68	Asistente de Proveedores	258	8	184	268
69	Secretaria(o) de Control de Calidad	246	8	184	268
70	Junior Comercial	221	8	184	268
71	Operador(a) de Fabricación	219	8	184	268
72	Analista de Control de Calidad	219	8	184	268
73	Administrativo(a) de Producción	216	8	184	268
74	Coordinador(a) Material e Insumos Envase-Empaque	216	8	184	268
75	Ayudante Desarrollo	207	8	184	268
76	Encargado(a) Documentación Técnica	205	8	184	268
77	Administrativo(a) de Control de Calidad	205	8	184	268
78	Maestro(a) Cocina	204	8	184	268
79	Inspector(a) de Control de Calidad	204	8	184	268
80	Muestreador(a)	204	8	184	268
81	Junior Administración	189	8	184	268
82	Operador(a) Bodega	184	8	184	268
83	Operador(a) de Envase	184	8	184	268
84	Ayudante Cocina	181	9	100	184
85	Auxiliar de Casino	181	9	100	184
86	Operador(a) de Bodega Comercial	172	9	100	184
87	Encuestador(a)	168	9	100	184
88	Auxiliar de Control de Calidad	110	9	100	184

Análisis

Actualmente en Laboratorio Bagó de Chile, No existen cargos no ejecutivos valuados en la Banda 1 y 2.



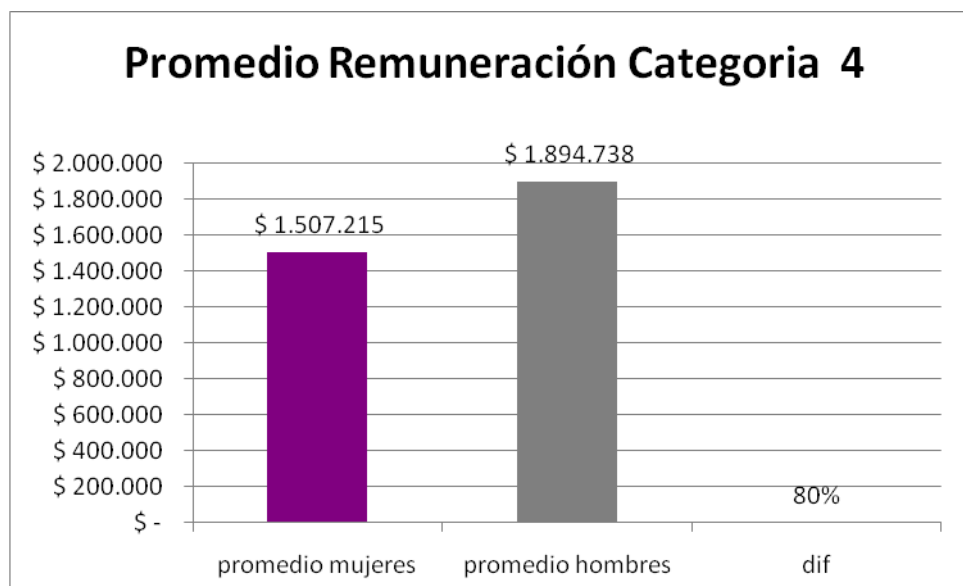
Gráfico N°5: CARGOS CATEGORÍA 3



En este grupo de la categoría 3, que son cargos de jefaturas, las mujeres tienen un 93% de la renta de los hombres y ambos sexos tienen 7 años de antigüedad. Las rentas oscilan entre \$ \$2.743.354 a \$ 1.499.993.- y va de 604 a 688 puntos. Solo hay dos mujeres en esta categoría (29% de los cargos del grupo) y una de ellas encabeza el ranking de renta del grupo por el mayor valor de mercado de su cargo (Jefa de Marketing con 665 puntos). La otra mujer tiene una renta bajo el promedio del grupo debido a la menor valuación del cargo que ocupa (Jefa de Fabricación con 621 puntos).

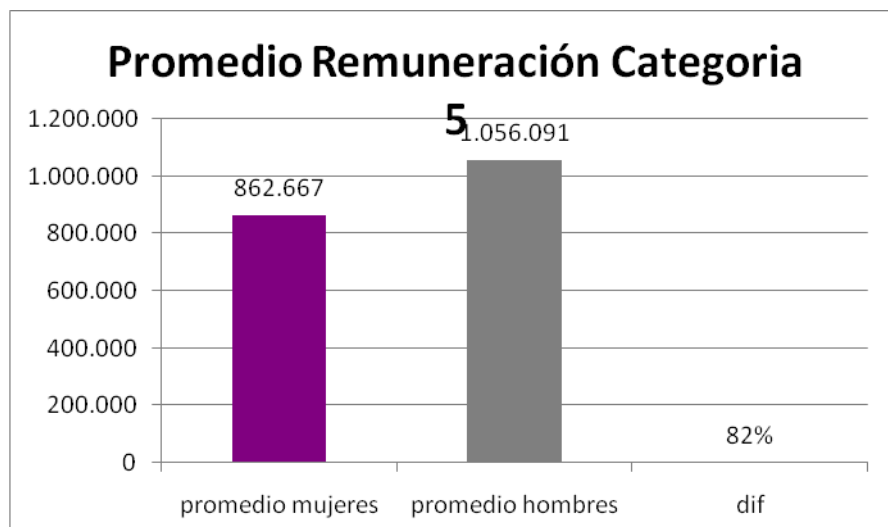
En Bagó, hombres y mujeres ocupan cargos distintos, por lo tanto no puede establecerse brecha de género, solo la diferencia se encuentra en la valorización de mercado de los cargos que se ocupan y trayectoria.

Gráfico 6: CARGOS CATEGORÍA 4



En la categoría 4 las mujeres tienen el 80% de la renta de los hombres y son el 38% de la categoría con un promedio de antigüedad de 9 años versus 13 años de los hombres. Las rentas del grupo oscilan entre \$3.142.332 a \$916,680.- y el puntaje va desde 520 a 604 puntos. En los cargos masivos que tiene esta categoría que son los de Jefes(as) de Productos y Jefes(as) Zonales no se aprecian diferencias, salvo la que se explica por la antigüedad para el caso de la mujer Jefa de Producto (un año versus 12 años de los hombres) y que tiene el 91% de la renta de los hombres. En el caso del cargo de Jefe(a) Zonal la renta es similar, no hay diferencias de género y tienen similar antigüedad. En el resto de los cargos de esta categoría no existen brechas atribuibles al género.

Gráfico N°7: CARGOS CATEGORÍA 5



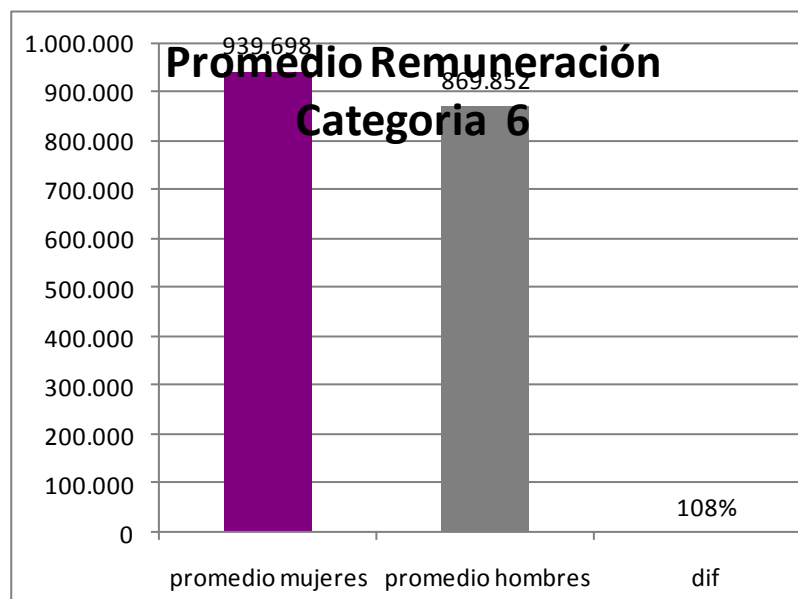
En esta categoría las mujeres tienen 5 años de antigüedad versus los hombres que las duplican con 11 años.

Las rentas del grupo oscilan entre \$2.040.067 a \$541.439.- y los puntajes van desde 436 a 520 puntos.

El cargo masivo es el de Representante Médico (91% de la categoría) y las diferencias se aprecian solo por la experiencia. Las mujeres tienen una remuneración equivalente al 82% de la de los hombres.



Gráfico N°8: CARGOS CATEGORÍA 6



En esta categoría las rentas oscilan entre los \$1.852.405 a \$354.233.- y los puntajes van desde 352 a 436. Las mujeres tienen 2 años más de antigüedad que los hombres, lo que explica que tienen en promedio un salario 8% superior que los hombres. Se aprecian diferencias entre mismo cargo y distinto sexo que se explican por formación: Programador(a) y Asistente Abastecimiento en que un(a) ocupante es Ingeniero(a) y el otro(a) es técnico(a).

Gráfico 9: CARGOS CATEGORÍA 7

En esta categoría las rentas oscilan entre \$1.070.188 a \$337.875.- y los puntajes van desde 268 a 352. Se aprecia que las mujeres tienen 6 años más que los hombres en antigüedad y son el 81% del grupo. Los Hombres tienen en promedio un 5% más de renta por ocupar cargos de mayor valor de mercado. No se aprecian brechas atribuibles al género, salvo que son cargos feminizados históricamente (representantes de farmacias, asistentes de Planta).

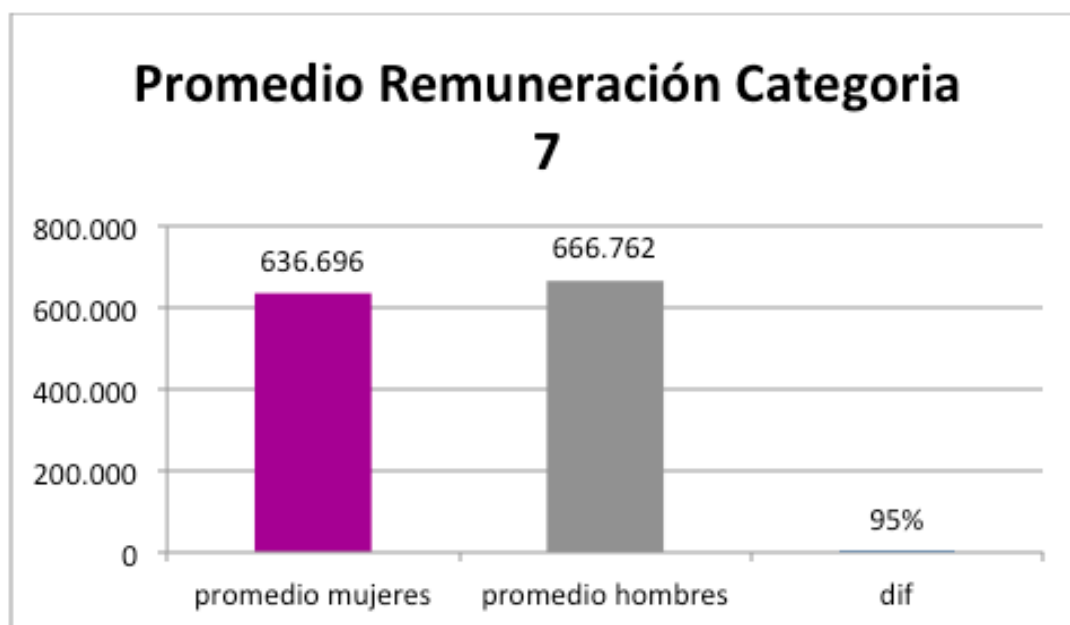
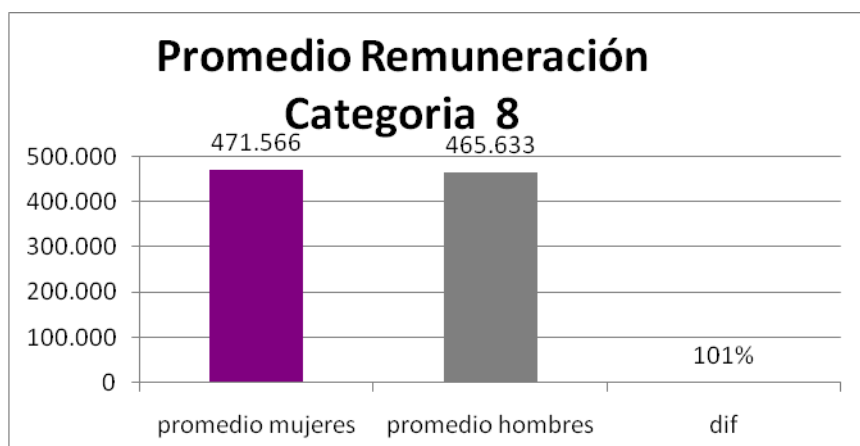


Gráfico 10: CARGOS CATEGORÍA 8



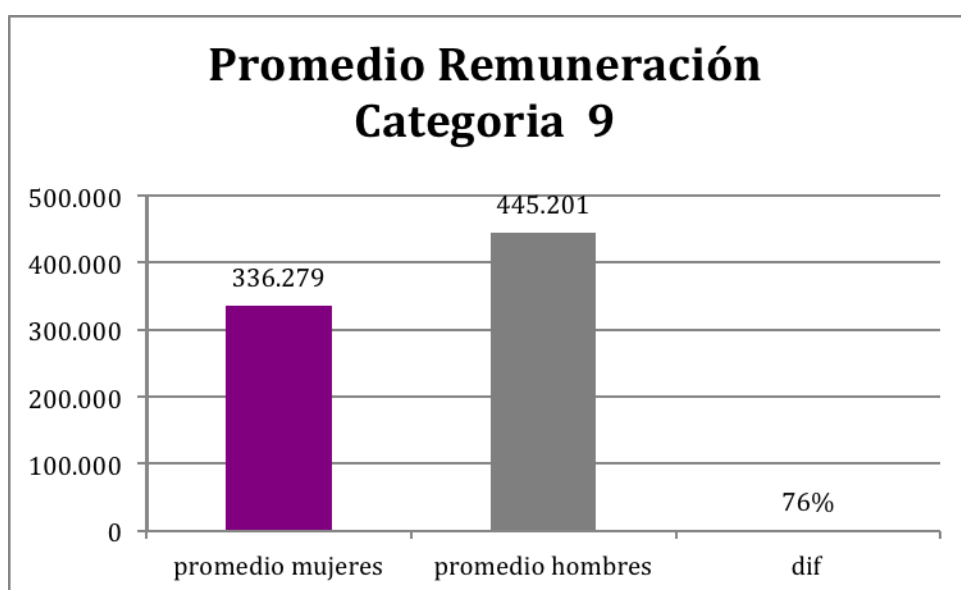
En esta categoría las rentas oscilan entre \$1.000.000 a \$290.000.- y los puntajes van desde 184 a 268.

Las mujeres superan en promedio el ingreso de los hombres en 1%, tienen un año de mayor antigüedad y son el 57% del grupo. En los cargos masivos como Analista de CC las mujeres superan en 7% el ingreso de los varones y tienen 3 años más de antigüedad. Con respecto a Operadores(as) de Envase las mujeres superan a los hombres en el ingreso promedio base en 5% y superan en antigüedad a los hombres

en tres años. En cuanto a Inspectores(as) de CC las mujeres son el 85% del total de este cargo y hay solo dos hombres.

El promedio de las mujeres es 4% menor debido a la distorsión que se produce al promediar la renta de solo dos hombres, de los cuales uno tiene la renta más alta del grupo por desempeño destacado. No se aprecian brechas atribuibles al género.

Gráfico 11: CARGOS CATEGORÍA 9



En esta categoría, correspondiente a cargos operativos de menor nivel de valuación (auxiliares, operadores/as de Bodega) las rentas base oscilan entre \$290.000 a \$555.790.- y los puntajes van desde 100 a 184.

Las mujeres perciben un 76% de la renta de los hombres los cuales tiene 7 años más de experiencia y en cargos de mayor puntaje y de valor de mercado. No se aprecian brechas atribuibles al género.



CARGOS EJECUTIVOS

La brecha que aparece en este grupo de cargos se explica debido a tres factores:

- La aún baja participación de mujeres en estos cargos.
- Los hombres tienen mayor trayectoria en la compañía.
- Los hombres ocupan cargos que tienen mayor valor de mercado.

ALTA GERENCIA

El promedio de antigüedad de la Alta Gerencia es de 26 años (Presidencia, Gerencia General, Gerencia de Marketing Región Andina Sur). No hay mujeres en estos cargos.

GERENCIAS

En el caso de Gerencias el promedio de antigüedad es de 21 años para los hombres y de 11 años para la única mujer gerente (Gerente de Producción). En 4 de los cargos ocupados por los hombres éstos tienen mayor valor de mercado (Gerentes de Comercial, Administración y Finanzas, Recursos Humanos y Línea Dermatología Región Andina Sur). Dos hombres ocupan cargos con menor valor de mercado que el que ocupa la gerente mujer (Gerente de Control de Calidad y Dirección Técnica).

SUBGERENCIAS

En Subgerencias el promedio de antigüedad de los hombres es mayor que el de las mujeres: 26 años en el caso de los hombres y 12 años en las mujeres. Los dos cargos que ocupan hombres tienen mayor valor de mercado (Subgerencia de Contabilidad e Informática) que los cargos que ocupan las tres mujeres restantes en este nivel (Subgerencias de Abastecimiento y Comercio Exterior, Administración de Marketing y Aseguramiento de la Calidad).

INCREMENTOS REALES DE REMUNERACIONES

Durante el año 2013 se realizaron incrementos reales de remuneraciones al 12% de la dotación de mujeres y al 11% de la dotación masculina con un promedio en ambos sexos de un 14.6%. Durante el año 2014 hasta octubre estos incrementos fueron al 20% de las mujeres con un aumento del 16.7% real.

En el caso de los hombres en el mismo período se hizo para el 15% de la dotación un aumento promedio de un 14.85%. Los criterios para tales aumentos están en el mérito (Evaluación de Desempeño por Competencias) y ajustes por cambios del valor del mercado de éstos.

Conclusión

En conclusión no se aprecian brechas atribuibles al género en los cargos ejecutivos y no ejecutivos, sino a la experiencia, desempeño individual y valor de mercado de los cargos. Es decir, sin importar género, religión, clase social, tendencia sexual, edad y cualquier otro tipo de rasgos de identidad, **la igualdad de oportunidades** es un fin último en la organización. En este sentido, la Política de Igualdad de Género (RH-DOC-22) y Documento de Desarrollo de Carrera (RH-DOC-29) aseguran y expresan el compromiso con la igualdad de oportunidades a través de las acciones positivas y/o a favor del personal.

La aún baja participación de mujeres en estos cargos obedecería a:

- Los hombres tienen mayor trayectoria en la compañía.
- Los hombres ocupan cargos que tienen mayor valor de mercado.

Prácticas laborales y ética del trabajo:

a. Aspecto: Empleo LA1-G4 Prácticas Laborales

Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados/as, desglosados por grupo etario, sexo.

Las prácticas laborales forman parte esencial de nuestro pilar estratégico de sostenibilidad relacionado con el desarrollo de nuestros productos y es parte sustantiva del compromiso con los derechos humanos y derechos laborales definidos por organismos internacionales como la OIT e instituciones de responsabilidad social como la ISO 26.000 y los principios del Pacto Global y Directrices de la OECD.

Cuadro N°12: Dotación (datos más relevantes)

Indicador	2012	2013	2014	2013 vs 2014
DOTACIÓN BAGÓ				
Hombres	192	203	202	-0.5%
Mujeres	182	212	213	0.5%
TOTAL BAGÓ	374	415	415	0%
Hombres	51%	49%	49%	
Mujeres	49%	51%	51%	
ROTACIÓN BAGÓ				
(N° de Ingresos + N° de Egresos) *100	12%	14%	12%	- 29%

En relación al número total de trabajadores/as, podemos observar que la dotación general de la compañía ha aumentado continuamente. Durante el 2013 se observa un total de 415 colaboradores/as, lo que implica un 11% más que 2012, total universo que se mantiene durante el 2014.

Otro dato positivo es la distribución entre hombres y mujeres, la cual supera la tendencia a nivel nacional. A diciembre 2014 trabajaban más mujeres que hombres en nuestra organización.

Se observa un aumento de rotación el 2013 de dos puntos porcentuales, volviendo al promedio el 2014 con un 12%, al igual que el año 2012, porcentaje muy inferior al 30% promedio del valor mercado (Fuente: Benchmark KPI 2014).

G4-LA3: Tasas de retención después de permiso parental, por género

Este indicador da cuenta que solo las mujeres trabajadoras han hecho uso de este beneficio.



Cuadro N°13: Tasas de retención después de permiso parental

Indicador	2013	2014	%
Hombres	0	0	0%
Mujeres	10	14	100%

b. Formación y Educación

G4-LA9: Promedio de horas de formación al año por trabajador/a.

Durante el periodo 2014, 353 personas del total de la dotación (85%) participaron en actividades de capacitación del Plan. Durante el 2013 el 90% de la dotación recibió capacitación (el Benchmarking fue el 64%).

Las horas de formación al año por trabajador/a en la organización se ve representada en el siguiente gráfico, donde se observa una disminución de horas, las que son proporcionales a las necesidades de capacitación del personal.

Gráfico N°12: Capacitación horas por trabajador (2010 a 2014)

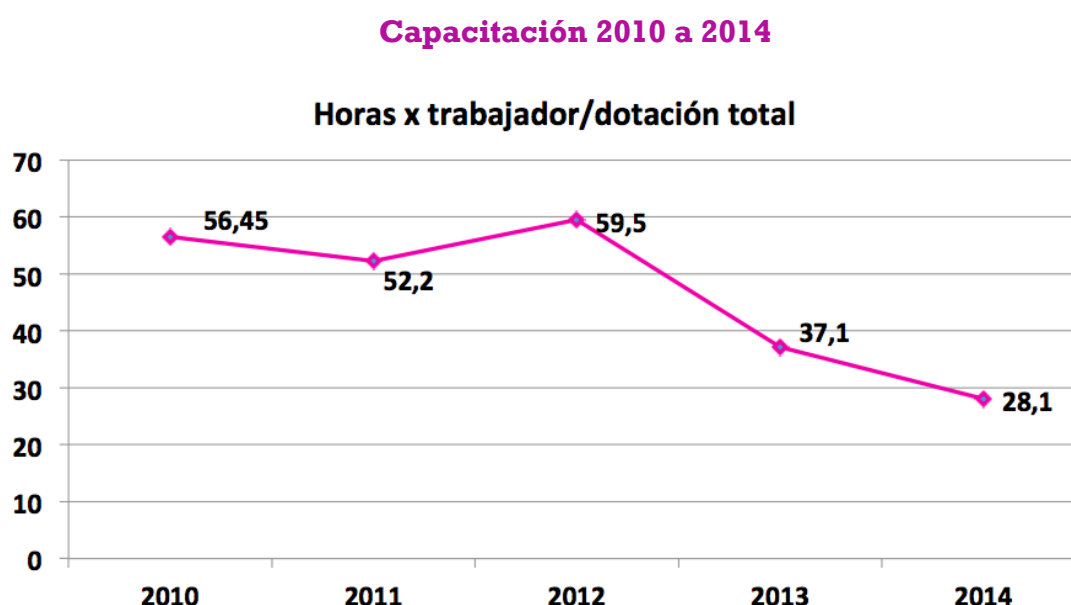


Gráfico 13: KPI Benchmark año 2014, 108 empresas participantes

- a) **Costo Promedio de Capacitación**
- b) **Hora promedio por capacitación**

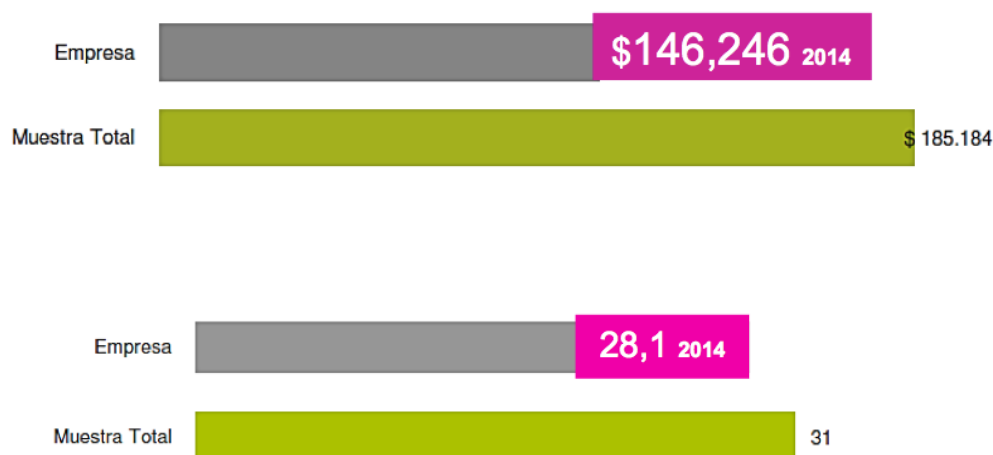
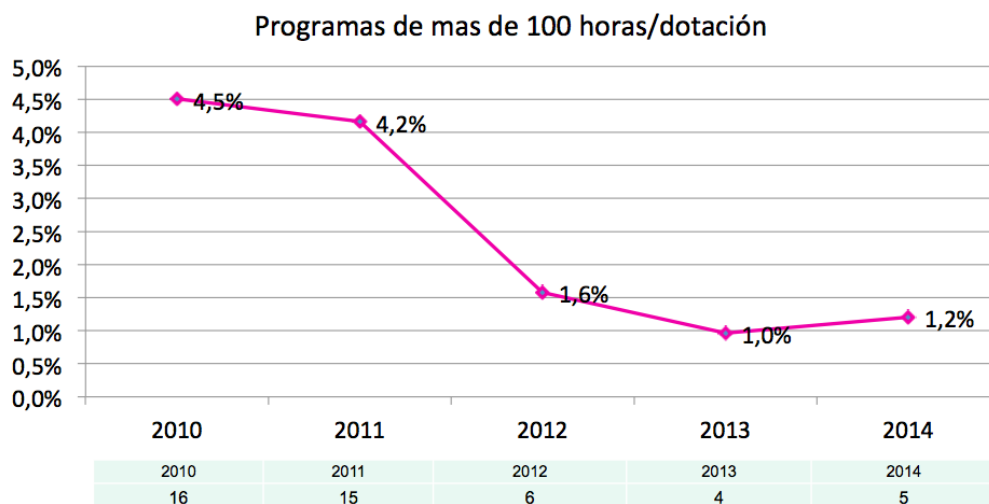


Gráfico N°14

Focalización de la inversión

Personas capacitadas en programas de desarrollo de más de 100 horas



En el 1,2% de las personas se invirtió el 14% del presupuesto costo empresa 2014

G4-LA11: Porcentaje de empleados/as que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo profesional, por género.

Durante el 2013 y 2014, 415 personas recibieron evaluación de desempeño, durante el 2013, el 48.9% representó a los trabajadores y durante el 2014 el 48,6%, En tanto que durante el 2013, las mujeres evaluadas representaron el 51.08% y durante el 2014 el 51,32%.

Cuadro 14: Porcentaje de empleados/as evaluados

Indicador	2013	2014
DOTACIÓN BAGÓ		
Hombres	203	202
Mujeres	212	213
TOTAL BAGÓ	415	415
Hombres	48.2%	48,68%
Mujeres	51.8%	51,32%

Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades

G4-LA12: Composición de los órganos de gobierno y desglose del personal por categoría profesional según el sexo, grupo de edad, minoría pertenencia a grupos y otros indicadores de diversidad.

La participación equilibrada contribuye a los propósitos del negocio donde una visión distinta y complementaria ayuda a aumentar la probabilidad de tomar mejores decisiones para competir, mejorar y fortalecer el clima laboral (RH-INS-06). En consecuencia influye positivamente en la rentabilidad de la empresa colaborando en maximizar su valor en el mercado.

Las variables que se considerarán son esencialmente los resultados de la Evaluación de Desempeño por Competencias (RH-INS-04) y la experiencia relevante que exige cada cargo en particular, así como los requisitos mínimos para su ejercicio definidos en la Descripción de Cargo (RH-CAR-00 y el RH-DOC-11), documento que contiene las descripciones de la totalidad de los cargos existentes basados en el modelo de competencias laborales. Las descripciones de cargo se actualizan según necesidad y se revisan todas cada dos años. En el caso de cargos de toma de decisiones

(subgerencias, gerencias) la variable experiencia será analizada considerando que no existan sesgos de género, considerando que las mujeres carecen de ésta todavía en el mercado laboral chileno, por lo que se analizará el potencial medido por las pruebas y entrevista pertinente.

En todos los cargos frente a igualdad de condiciones se optará por el género que se encuentre sub representado siempre y cuando estén presentes, o lo estarán en el corto plazo, las condiciones de infraestructura o tecnología para su viabilidad real.

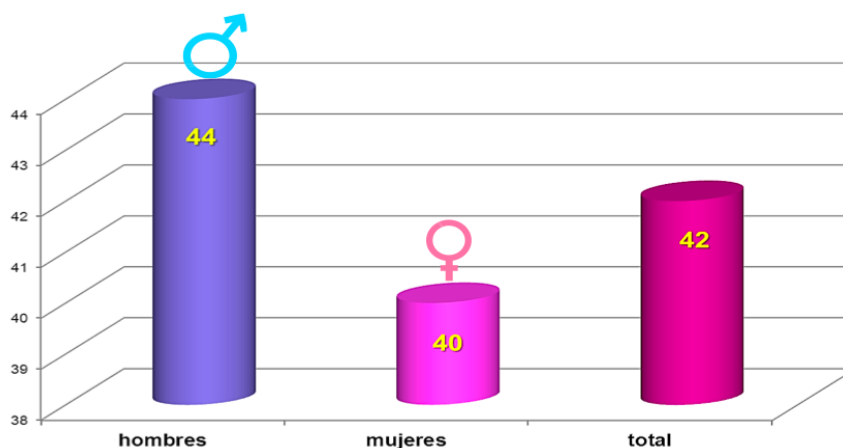
En el área comercial se ha diseñado un proceso de desarrollo de talentos para cubrir los futuros cargos de nivel intermedio (Supervisores/as, Jefaturas de Producto). El enfoque empleado/a es el mérito ocupando una matriz que cruza Evaluación de Desempeño con medición de Potencial por medio de test especializados de la consultora Hay Group. Laboratorio Bagó de Chile S.A., reconoce que las mujeres pueden aportar una óptica distinta. Durante el 2013 el 23% de los cargos de Gerencias y Subgerencia y un 26% de los cargos de jefatura en la organización son ocupados por mujeres.

Durante el 2014 el porcentaje de mujeres en el cargo de Subgerencia se incremento en un 36%, manteniéndose en un 26% de los cargos de jefatura.

Dotación multigeneracional, durante el 2013, la generación “Y” (personas nacidas entre 1980 y 1994), 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”, (personas nacidas entre 1961 a 1981), en que 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), representan en Laboratorio Bagó de Chile un 37,6% de sus trabajadores y trabajadoras. Los Baby Boomers (generación que nació entre 1946 y 1965), “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), representan el 44,2% de los trabajadores y trabajadoras en Laboratorio Bagó de Chile S.A. La Generación del Silencio, (personas nacidas entre 1923 y 1946), representan en Bagó de Chile S.A., el 2.09% de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

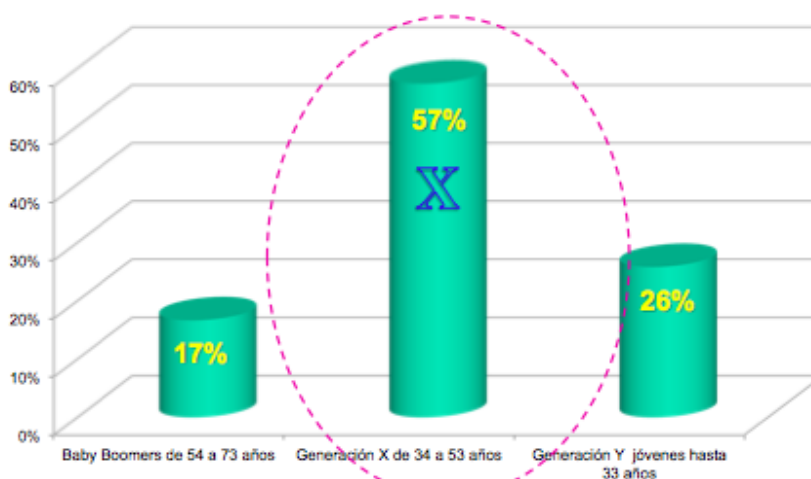
Para conocer el desglose del personal por categoría profesional según el sexo, ver indicador G10.

Gráfico N°15: Durante el 2014 el promedio de edad de la dotación de la organización se ve representada en el siguiente gráfico:



La dotación multigeneracional durante el 2014 se representa en el siguiente gráfico, donde continúa concentrándose el personal en la generación “X” con un 57% del porcentaje total de la dotación.

Gráfico N°16: Dotación multigeneracional



Dotación Multigeneracional 2014/2013	Cambios
Generación del silencio	
Baby Boomers	aumenta 2 puntos
Generación X	disminuye 5 puntos
Generación Y	aumenta 3 puntos

Al 30 de Diciembre de 2014

Laboratorio Bagó de Chile S.A., apoya la inclusión en general, contratando personas que provienen de minorías étnicas (trabajadores y trabajadoras inmigrantes cubanos, colombianos y de nacionalidad peruana).

Orientación: igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

G4-LA13: Relación entre salario base y la remuneración de mujeres y hombres por categoría profesional.

Durante el año 2013 se realizaron incrementos reales de remuneraciones al 12% de la dotación de mujeres y al 11% de la dotación masculina con un promedio en ambos sexos de un 14.6%. A octubre de 2014, estos incrementos fueron al 20% de las mujeres con un aumento del 16.7% real. En el caso de los hombres en el mismo período se hizo al 15% de la dotación con un aumento promedio de un 14.85%. Los criterios para tales aumentos están en el mérito (Evaluación de Desempeño por Competencias) y ajustes por cambios del valor de mercado de éstos.

En conclusión, no se aprecian brechas atribuibles al género en los cargos ejecutivos y no ejecutivos, sino a la experiencia, desempeño individual y valor de mercado de los cargos. Es decir, sin importar género, religión, clase social, tendencia sexual, edad y cualquier otro tipo de rasgos de identidad, **la igualdad de oportunidades** es un fin último en la organización. En este sentido, la Política de Igualdad de Género (RH-DOC-22) y Documento de Desarrollo de Carrera (RH-DOC-29) aseguran y expresan el compromiso con la igualdad de oportunidades a través de las acciones positivas y/o a favor del personal.

Para profundizar estos antecedentes remitirse a Indicadores Económicos: Presencia en el mercado G4-EC5

Aspecto: No discriminación

G4-HR3: - Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas

Bagó cuenta con mecanismos de denuncia para abordar los reclamos realizados por el personal, en relación con las diversas materias contempladas en la Norma chilena NCh 3262:2012, relacionadas con la igualdad de oportunidades, condiciones y trato de mujeres y hombres en la organización con aseguramiento de su efectividad y confidencialidad. Entre las acciones desarrolladas en este eje se destaca la existencia de procedimientos internos para presentar denuncia y la tramitación de reclamos confidenciales: Detección y eliminación de prácticas discriminatorias (RH-INS-16), Registro de reclamos de conductas discriminatorias (RH-POS-10), Protocolo denuncias acoso laboral, sexual y de género (RH-INS-15).

De igual modo, se encuentran documentadas las obligaciones del Coordinador/a del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) y de los/las integrantes de Comité de Equidad de Género Organizacional (CEGO) frente a situaciones inequitativas y/o discriminatorias, (por ejemplo, proporcionar formato para realizar reclamo, entregar medidas de protección de su confidencialidad y seguridad, proporcionar acogida y acompañamiento a la persona que realizó el reclamo hasta la resolución del conflicto, etc.).

No obstante la existencia de un protocolo y procedimientos a seguir, se hace necesario continuar desarrollando acciones de difusión en el personal, por no ser conocido por todas las personas que integran la organización.

Existe un buzón de sugerencias y quejas, para presentar reclamos derivados de conductas discriminatorias y de denuncia por acoso laboral, sexual y de género, garantizando la privacidad de la denuncia, pero no se han recibido reclamos por esta vía durante el 2014. Se visualiza la necesidad de realizar mayor difusión de las materias objeto de reclamos y mecanismos de prevención, procedimientos de presentación de la queja, obligaciones del CEGO y los otros actores sociales, como asimismo el uso del buzón y las medidas de protección a las trabajadoras y los trabajadores de la organización, cautelando confidencialidad e igualdad en el trato.

COMPROMISOS

Laboratorio Bagó de Chile S.A., está completa y explícitamente comprometido con sus valores corporativos, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Sistema de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y Conciliación - 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.

La Organización, se compromete a apoyar la eliminación de la discriminación por cualquier distinción, exclusión o preferencia. Es política de Laboratorio Bagó de Chile S.A., que la contratación se base en el mérito, aptitudes, calificaciones y competencias de los /as postulantes, de modo que las decisiones de contratación no podrán ser adoptadas en distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, preferencias u orientaciones sexuales, como en cualquiera otra distinción prohibida por la legislación vigente. Esta política rige para todas las etapas del empleo, comprendidas en ellas, la contratación, ascenso, transferencia, asignación, compensación y término de la relación laboral.

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

G4-EN3: Consumo de energía en la organización

G4-EN8: Captación total de agua por fuente

Para Laboratorios Bagó la gestión Sustentable de los recursos y el cuidado del medioambiente son parte esencial de su misión como empresa y considerado un asunto relevante dentro de su Estrategia de Sostenibilidad y tema material de la compañía.

Estamos convencidos que el uso eficiente de recursos tiene impactos positivos tanto a nivel de costos dentro de nuestra empresa como a nivel social pues el uso menos intensivo de recursos naturales o insumos hará más Sustentable el desarrollo de nuestra sociedad y contribuirá a disminuir el calentamiento global del planeta.

Energía – Agua – Emisiones, Vertidos y Residuos.

Cuadro N°15: Índices específicos Año 2013

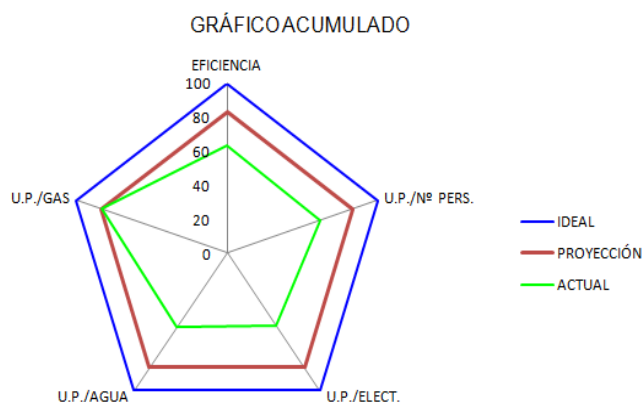
Electricidad		Agua		Gas GN	
Var Consumos	-1,94	Var Consumos	10,95	Var Consumos	9,03
Índice específico	36,49	Índice específico	0,2904	Índice específico	0,172
Var Índice específico	5,38	Var Índice específico	-6,86	Var Índice específico	-5,23

A continuación podemos observar como durante el 2013, se generaron ahorros totales por más de 31 millones de pesos en Agua, Gas y Electricidad.

Cuadro N°16:

Gráfico del año 2013							
	IDEAL	PROYECCIÓN	ACTUAL	MEJORAR EN	GASTO PROM.	POSIBLE AHORRO	POSIBLE AHORRO
	%	%	%	%	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL
EFICIENCIA	100	83	63,01	20	\$	\$	\$
U.P./N° PERS.	100	83	61,69	22			0
U.P./ELECT.	100	83	53,14	30	8.065.901	2.431.451	29.177.410
U.P./AGUA	100	83	53,95	29	699.488	205.156	2.461.869
U.P./GAS	100	83	83,28	0	300.556	0	0
						2.636.607	31.639.279

Gráfico N°17
Elaboración propia



Estos índices específicos permiten la gestión de cada uno de los insumos utilizado en los procesos manufactureros de nuestros productos. En el caso de la electricidad el índice expresa consumo en Kwh por metro cuadrado. En el caso del agua el índice expresa consumo en m³ por metro cuadrado de extensión y por último el gas se expresa también en m³ por metro cuadrado lo que de forma simple nos muestra en las tres variables los resultados de la gestión mensual y anual.

En términos de resultados, el gráfico anterior muestra la gestión pormenorizada en cada uno de los temas estratégicos para la gestión y eficiencia energética de Laboratorios Bagó. A pesar de estar bajo la meta en 2 de los insumos podemos observar como para el ítem electricidad la meta está lograda.

Año 2014

Cuadro N°17: A diciembre 2014 la gráfica evidencia los siguientes ahorros gestionados

Gráfico del año 2014							
	IDEAL	PROYECCIÓN	ACTUAL	MEJORAR EN	GASTO PROM.	POSIBLE AHORRO	POSIBLE AHORRO
	%	%	%	%	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL
EFICIENCIA	100	66	63,51	2	\$	\$	\$
U.P./N° PERS.	100	66	65,81	0			0
U.P./ELECT.	100	66	60,19	6	8.590.466	482.764	5.793.164
U.P./AGUA	100	66	58,64	7	813.767	58.344	700.120
U.P./GAS	100	66	64,99	1	375.424	3.062	36.747

Observación: la celda destacada en amarillo no tiene valor asignado.

TOTAL AHORROS/MES	TOTAL AHORROS/AÑO
\$	\$
544.170	6.530.039

Estos índices específicos permiten la gestión de cada uno de los insumos utilizado en los procesos manufactureros de nuestros productos.

En el caso de la electricidad el índice expresa consumo en Kwh por metro cuadrado. En el caso del agua el índice expresa consumo en m³ por metro cuadrado de extensión y por último el gas se expresa también en m³ por metro cuadrado lo que de forma simple nos muestra en las tres variables los resultados de la gestión mensual y anual.

En términos de resultados, el gráfico siguiente muestra la gestión pormenorizada en cada uno de los temas estratégicos para la gestión y eficiencia energética de Laboratorios Bagó.

A pesar de estar bajo la meta en 2 de los insumos podemos observar como para el ítem electricidad la meta está lograda.

Gráfico N°18

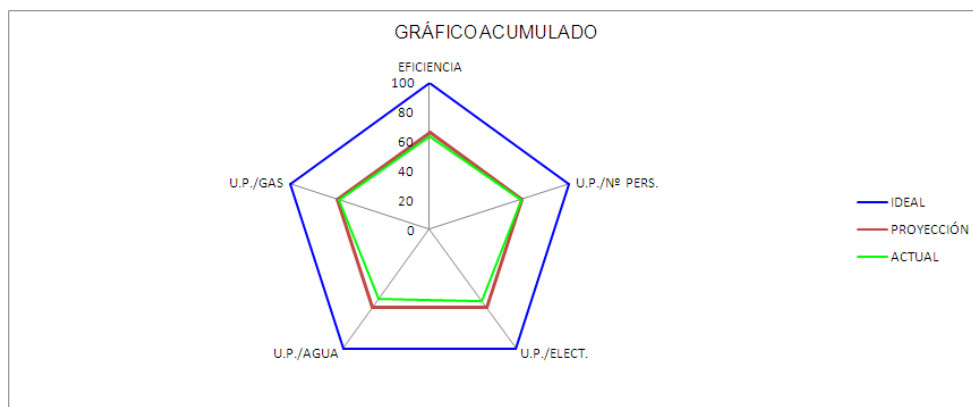
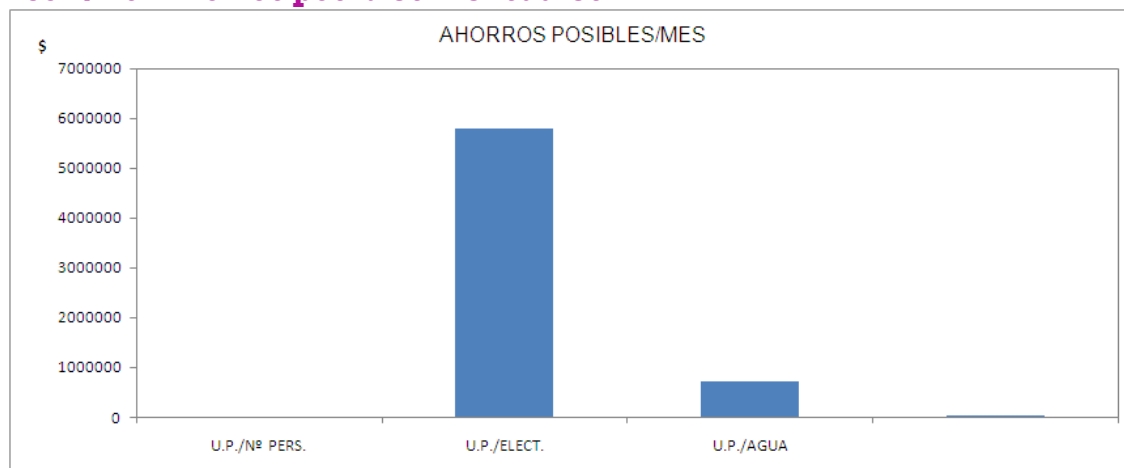


Gráfico N°19: Ahorros posibles mensuales



Durante el 2014 el consumo en electricidad continúa variando en sentido favorable para el performance eléctrico. Bagó ha logrado mejorar la tasa de eficiencia del consumo eléctrico.

Con respecto a los dos insumos que durante el año 2013 se encontraban bajo la meta, se ha continuado trabajando para mejorar durante el 2014 (detección de fugas, revisión de motores, circuito potencia y control para mejorar aún más los indicadores) pero no va a generar un cambio radical del consumo porque están asociados al los procesos productivo (formas farmacéuticas líquidas).

El sistema de purificación utiliza el cien por ciento del consumo de la red sin generar aguas de rechazo, como por ejemplo la osmosis reversa, que genera un importante rechazo de agua. **Los principales impactos en la organización son la generación de residuos sólidos industriales (RS) y los residuos peligrosos (RESPEL), residuos líquidos (RILES).** Se continúan desarrollando durante el 2013 y 2014

acciones para mitigar los principales impactos de RS y RESPEL de acuerdo a un 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 existen 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, autorizados por el Servicio Regional Ministerial de Salud.

Cabe señalar que además, la Compañía toma medidas para reducir el consumo de energía de gases de efecto invernadero a través del cálculo de la Huella de Carbono (HCO₂) e implementando gestión de energía de los energéticos que consumimos (luz, agua, gas). Además la Huella de Agua (H₂O) 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.

Se continúa desarrollando la Campaña interna de conciencia y reciclaje, a través de comunicados medioambientales y afiches corporativos para la promoción del buen uso de los recursos y almacenaje de residuos especiales.

Durante los años 2013 y 2014, hubo un permanente esfuerzo por sostener y elevar en un alto grado el cumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura de la Planta. Este hecho queda positivamente demostrado en Septiembre durante la Auditoría de Autorización de funcionamiento realizada por el Instituto de Salud Pública, cuyos resultados fueron muy satisfactorios.

En consecuencia podemos afirmar que en temas de Seguridad, la organización cumple a cabalidad el Plan de Manejo de Residuos Peligrosos con la ayuda de nuestro Asesor Ambiental.

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 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.

Nos comprometemos a continuar incorporando indicadores G4 en nuestras COPs, en la medida que se procese la información.

PILAR ANTICORRUPCIÓN

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

G4-56: Divulgación de Ética e Integridad.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., cuenta con un Gobierno Corporativo con funciones bien establecidas para el adecuado y transparente manejo de los negocios y como lucha contra la corrupción en la estrategia y las operaciones.

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.

El gran desafío de este nuevo siglo no es el qué hacemos, sino el cómo lo hacemos. En la época del comportamiento, cobra mayor relevancia el **“cómo hacemos lo que hacemos”**, es por esto que la Ética es parte central de nuestra estrategia, la cual se basa en nuestros valores compartidos dentro de Bagó. Los valores corporativos, nos ayudan a definir un marco común de conductas personales y profesionales esperadas de todas y cada una de las personas que trabajamos día a día en Laboratorio Bagó, los que son reforzados por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Sistema de Gestión de Calidad y los procesos y documentos del Sistema de Gestión – Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación y el Documento interno **(RH-FOR-14-01)**.

Otro mecanismo de divulgación de la ética y la integridad es la Memoria anual de Laboratorio Bagó de Chile S.A., dirigido a los inversionistas, el que 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, además de nuestra Comunicación del Progreso (COP) anual - Pacto Global.

G4-57: Informar de los mecanismos internos y externos de asesoramiento sobre la conducta ética y legal y las cuestiones relacionadas con la integridad de la organización.

Los mecanismos internos son las propias jefaturas, reuniones en cascada, comunicación interna como artículos en Revista Bagovito, afiches, mailling, mail.

G4-58: Informar de los mecanismos internos y externos, informar de las preocupaciones sobre el comportamiento poco ético o ilegal y asuntos relacionados con la integridad de la organización.

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.

Los mecanismos internos son las propias jefaturas, área de Recursos Humanos, Buzón de Reclamos, Agente IGUALA, Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC).

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.

G4-SO3: Número total y porcentaje de operaciones evaluados para riesgos relacionados con la corrupción y los riesgos significativos identificados.

No aplica.

G4-SO5: incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas

No aplica.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., es una compañía líder que se conduce con honor y valores y el más alto nivel de integridad y ética corporativa y es parte importante de los objetivos y de la visión de la Compañía. El negocio se realiza con acciones

transparentes y éticas, de conformidad con las leyes nacionales vigentes y con la implementación de buenas prácticas laborales y de manufacturas. 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

Continuar cumpliendo con los valores corporativos que son los que sustentan el accionar ético de los colaboradores y colaboradoras de Laboratorio Bagó de Chile S.A., además de aplicarse en el trato con todos los Grupos de Interés.



VALORES BAGÓ

Anexo

I

NDICE DE CONTENIDOS GRI 4

La siguiente tabla muestra una versión resumida de los indicadores de la Iniciativa Global de reportes (GRI 4) contenidos en el presente reporte.

PILAR DERECHOS HUMANOS:

DMA	Descripción	Pág. Ubicación
G4-HR2	Total horas de capacitación	33
G4-HR7	Prácticas de aspectos de seguridad	36
G4-HR8	Derechos Indígenas	43
G4-HR9	Revisiones de DD.HH	43
G4-HR12	Mecanismo de Reclamo	43
G4-SO1	Comunidades locales	44 a 45
G4-HR1	Aspectos de Inversión	46
G4-HR10	Aspecto Proveedor	46
G4-HR11	Cadena de suministro	46

PILAR ESTANDARES LABORALES

DMA	Descripción	Pág. Ubicación
G4-11	Perfil de la organización	47
G4-HR4	Negociación colectiva	48
G4-HR6	Trabajo forzoso u obligatorio	48
G4-HR5	Trabajo Infantil	48 a 51
G4-10	N° trabajadores/as	51 a 54
G4-EC5	Aspectos económicos	54 a 66
LA1-G4	Prácticas laborales y ética del trabajo	66 a 67
G4-LA3	Permiso parental por género	67 a 68
G4-LA9	Promedio de horas de formación anual	68 a 69
G4-LA11	Evaluación de desempeño	70
G4-LA12	Categoría de empleados/as	70 a 72
G4-LA13	Relación remuneración	73
G4-HRA	Discriminación, medidas correctivas	73 a 74

PILAR MEDIO AMBIENTE

DMA	Descripción	Pág. Ubicación
G4-EN3/ G4-EN8	Energía / Agua	75 a 80

PILAR ANTICORRUPCIÓN

DMA	Descripción	Pág. Ubicación
G4-56	Valores	81
G4-57	Mecanismos internos	82



Se Agradece a las siguientes persona el aporte en el levantamiento de la presente información.

- **FRANCISCO MÉNDEZ FERREIRA**
Gerente Recursos Humanos
- **ANDREA PUENTE GUERRERO**
Subgerente Abastecimiento y Comercio Exterior
- **CAROLINA CIFUENTES MONTES**
Subgerente de Marketing
- **CÉSAR VIDAL GONZÁLEZ**
Subgerente de Administración y Finanzas
- **PATRICIO DÍAZ PEÑA**
Jefe de Proyectos
- **MARCELA LÓPEZ VALDERRAMA**
Psicóloga Laboral
- **MARÍA SOLEDAD VALDERRAMA PARADA**
Asistente Documentación Técnica.
- **NATALIA CORDERO VALLEJOS**
Asistente de Recursos Humanos

